

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

3357 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 16 de septiembre de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Naysa Servicios Aéreos, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Naysa Servicios Aéreos, S.L., suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 16 de septiembre de 2025.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

ANEXO

I CONVENIO COLECTIVO DE NAYSA SERVICIOS AÉREOS, S.L.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se limita a los centros y dependencias de trabajo de Naysa Servicios Aéreos, S.L. donde los firmantes, los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal tengan representación, tanto en los centros existentes en el momento de la firma del Convenio como en aquellos que la empresa pueda establecer en el futuro en el territorio nacional.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de tierra y a los tripulantes técnicos y tripulantes de cabina de pasajeros, de Naysa Servicios Aéreos, S.L., cualquiera que fuere su contrato.

A quienes ocupen puestos de especial responsabilidad en la estructura organizativa aprobada por la dirección, en tanto desempeñen los mismos, les serán de aplicación las normas específicas que para ellos establezca la compañía.

Se excluye del ámbito de este Convenio al personal directivo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Será prorrogable tácitamente por periodos de un año, si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se pide formalmente, por escrito, su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo, se aplicará lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Funcionalmente, las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía tenga establecidos o establezca en un futuro, dentro de su ámbito territorial.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Para el personal del grupo I cuyo salario fijo bruto anual supere los 24.000 euros, y los 28.000 euros para el personal del grupo II, las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengán siendo satisfechas por la empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo, se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones convencionales, legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter “ad personam” a través de un complemento así denominado, si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras contenidas en el mismo.

Artículo 7.- Normativa supletoria.

Para lograr que las operaciones y actividad de Naysa Servicios Aéreos, S.L. (Naysa) se desarrollen conforme a los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía, el personal afecto por el presente Convenio se somete, en defecto de regulación expresa en el mismo, a lo previsto en la legislación vigente en cada momento, así como a las normas generales.

Artículo 8.- Trato más favorable.

Cuando la aplicación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable al trabajador.

Este principio no será aplicable cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, en cuyo caso deberá resolver la Comisión Paritaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 9.- Procedimiento de descuelgue.

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del ET, la dirección lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, mediante escrito indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran, y facilitando la

documentación que acredite su concurrencia. Se abrirá un periodo de consultas de duración no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del TRLET.

En caso de desacuerdo a la conclusión del periodo de consultas, la empresa y la representación legal de los trabajadores, de no estar en vigor un acuerdo interprofesional aplicable que regule otra solución, someterán las discrepancias a un procedimiento de solución mediante mediación o arbitraje por parte del Tribunal Laboral Canario.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 10.- Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica del trabajo en Naysa es facultad de la empresa.

Artículo 11.- Salvaguarda de los intereses de la empresa.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colaborarán en la consecución de los objetivos de la empresa, procurando alcanzar una alta calidad del servicio y una óptima atención a sus clientes.

Durante el ejercicio de sus funciones, los trabajadores se obligarán a salvaguardar los intereses de la compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que esta le confíe y evitar toda imprudencia, negligencia o comportamiento que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos. En especial procurará el bienestar de los clientes, garantizando la puntualidad, regularidad, calidad del servicio y seguridad de los vuelos.

Artículo 12.- Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

El personal cooperará con la dirección para mantener su pericia, titulación necesaria y conocimientos profesionales al nivel que exijan las misiones que le sean asignadas por la dirección de la empresa, aceptando la realización de las pruebas y cursos que al efecto se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

En el caso del personal de vuelo, la compañía mantendrá el control de las fechas de vencimiento de los títulos y licencias, avisando previamente a su vencimiento y dando las facilidades necesarias para que estos puedan ser renovados. No obstante, los tripulantes como responsables últimos se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, certificaciones y/o calificaciones, y cualquier otra documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones, dando la compañía las facilidades necesarias para ello. Los tripulantes serán los responsables del conocimiento y actualización de toda la documentación contenida en el Sistema de Calidad de la compañía en tiempo y forma, que sea necesaria para el desempeño de las funciones asignadas por la compañía.

La compañía se hará cargo de todos los gastos que se originen por el mantenimiento de las licencias, habilitaciones y certificados necesarios por el personal en activo de los grupos laborales III y IV para el desempeño de sus funciones en la compañía.

En los casos de pérdida, robo o deterioro de la documentación necesaria para poder formar parte de la tripulación de un vuelo, el titular se hará cargo de los gastos que se originen para poder volver a incorporarse al servicio activo.

Artículo 13.- Pacto de permanencia.

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la empresa deberá permanecer como mínimo durante el periodo de dos años en la misma antes de poder causar baja voluntaria por excedencia o despido procedente. En caso contrario deberá indemnizar a la empresa con una cantidad equivalente a la proporción mensual del importe total de los gastos sufragados por la empresa por la realización del curso o especialización mencionada, en función de los meses que faltasen para cumplir la integridad de la permanencia.

La empresa facilitará al interesado información del coste del curso a su solicitud, quedando reflejado en un acuerdo individual, cuando así proceda.

Las cantidades adeudadas, tanto de naturaleza salarial como extrasalarial, se descontarán de la liquidación, y en el supuesto que el importe fuera negativo, se establece un plazo de 30 días para el abono de las cantidades pendientes por parte del trabajador/a.

Artículo 14.- Pacto de no concurrencia.

Ningún trabajador podrá dedicarse a cualquier otra actividad, retribuida o no, durante la vigencia de la relación laboral, que signifique competencia de transporte aéreo comercial para la empresa o que pudiera producir menoscabo en las actividades de vuelo del operador, salvo autorización expresa de la dirección de la compañía.

Artículo 15.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Con el fin de facilitar la aplicación del presente Convenio, se crea en el seno de la empresa una Comisión Paritaria compuesta por igual número de representantes de la dirección y de los trabajadores.

Sus componentes, en número de cuatro por cada parte, serán designados por la dirección y por los representantes de los trabajadores, respectivamente.

La función de esta Comisión será la interpretación y vigilancia del cumplimiento de las materias reguladas en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para las partes y para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones que estos pudieran ejercitar, de entender que son lesivos para sus intereses o derechos.

Los acuerdos deberán hacerse públicos y tendrán efectividad desde la fecha en que así lo acuerden las partes. La Comisión Paritaria se reunirá cuando una de las partes así proponga, en el plazo máximo de una semana.

Ambas partes se obligan a levantar siempre acta de todas las reuniones, aunque no lleguen a ningún acuerdo, reflejando en la misma las diferentes posiciones y/o exposiciones.

Las representaciones de las partes tendrán acceso a toda la documentación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Así mismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores en el número que se acuerde en cada caso.

Los miembros representantes de la dirección en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la dirección de la empresa.

Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo deberán comprometerse a la estricta observancia del secreto profesional durante el tiempo que permanezcan en ella y después de finalizada su permanencia, en lo referente a todas aquellas materias que conozcan por su pertenencia a esta Comisión, y muy especialmente, en lo que se refiere a aquellas materias que la dirección señale como reservadas. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser usado fuera del estricto ámbito de aquella, o para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 16.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centros de trabajo de Naysa para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. En su defecto serían los Delegados de Personal.

El Estatuto de los Trabajadores contempla la formación del Comité Intercentros. Para la constitución del Comité Intercentros será necesario el acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio, de conformidad con la legislación vigente previa decisión por mayoría de los componentes de los distintos Comités de Centro.

Artículo 17.- Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las competencias previstas según la legislación laboral vigente y adicionalmente las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece Naysa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa, y todo tipo de subvenciones a los cuales pueda acogerse la empresa para dichos planes de formación.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas, incentivos y valoración para la progresión en los puestos de trabajo.

4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Se entregará copia básica de todos los contratos para su firma por los representantes de los trabajadores, en los términos legalmente establecidos y antes de su remisión al Servicio Público de Empleo Estatal y al Servicio Canario de Empleo, respectivamente

6. Trimestralmente la empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores, para tratar la evolución de la empresa no obstante podrá tener cuantas reuniones extraordinarias fuesen necesarias cuando las circunstancias así lo requieran.

7. Los representantes de los trabajadores conocerán trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Los representantes de los trabajadores ejercerán una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente.

9. Participar, como se determine en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales que establezca la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este Convenio Colectivo.

11. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en este artículo, deben elaborarse en un plazo de 15 días.

12. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las competencias siguientes:

a) Legitimidad para la negociación colectiva con la dirección de la empresa, de convenios colectivos y pactos

b) de similar naturaleza, en los términos legalmente establecidos.

c) Participar en la Comisión Paritaria y cuantas comisiones se establezcan en este Convenio Colectivo, y pactos de similar naturaleza.

d) Los componentes de las Comisiones de trabajo serán elegidos de acuerdo a lo establecido en los dos últimos párrafos del artículo 15.

Artículo 18.- Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas según la legislación laboral vigente y adicionalmente las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o representantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, si se trata del Comité, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito horario de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, excepto el presidente/a o secretario/a que dispondrán mensualmente de un crédito adicional de 10 horas laborales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose acumular el total de horas al mes en uno o varios delegados del mismo sindicato, sin rebasar el máximo total.

La comunicación de horas sindicales se hará por escrito a la dirección de la empresa, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

Artículo 19.- Capacidad y sigilo profesional.

Las descritas según la normativa laboral vigente.

Artículo 20.- Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centros de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

- Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa estarán representadas por delegados sindicales, siempre y cuando el centro de trabajo o la empresa tuviese 250 trabajadores o más, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Los delegados sindicales disfrutarán de los derechos reconocidos en la legislación.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad de este.

3. Los delegados sindicales deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de sanciones y despidos de los trabajadores afiliados a un sindicato, siempre que al empresario le conste su condición de afiliado.

CAPÍTULO III

INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 21.- Ingreso y periodo de prueba.

El ingreso de un trabajador en la compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal los periodos establecidos por la legislación vigente. Concretamente, de la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Estos periodos de prueba serán de aplicación a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la compañía, y respetando en todo caso las previsiones contenidas en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante este periodo tanto la empresa como el trabajador podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 22.- Contrataciones a tiempo completo.

Previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la empresa, los ingresos del personal se efectuarán en cada grupo laboral a criterio de la dirección, en el nivel que más se adecue al puesto a desempeñar.

No existirá discriminación para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados en la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Determinadas dichas condiciones, los trabajadores de Naysa podrán participar en las pruebas de ingreso en igualdad de oportunidades que el resto de aspirantes, manteniendo una prioridad para la cobertura del puesto en el caso de igualdad de puntuación con los aspirantes no pertenecientes a la empresa.

En el caso que se produjese un expediente de despido colectivo que afecte a algún colectivo o al total de la empresa las resoluciones y suspensiones de contrato y/o reducciones de jornada, si las hubiese, siempre se produciría concediendo prioridad de permanencia siempre por estricto orden de antigüedad inverso de ingreso en la empresa, y preferentemente finalizando a su término los contratos de duración determinada en vigor en esa fecha.

Artículo 23.- Contratación a tiempo parcial.

Se podrá contratar trabajadores a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y en el presente Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo afectará en los mismos términos a estos contratos y a los de tiempo completo.

Artículo 24.- Requisitos para el ingreso.

Los requisitos para la incorporación de personal serán los que estime la dirección de la compañía.

Artículo 25.- Clasificación y niveles retributivos.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasifican en grupos profesionales que a su vez engloban una serie de funciones; todo ello en base al contenido de la prestación laboral objeto del contrato. La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, ni todas las funciones.

La clasificación se realiza por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales y sus correspondientes funciones, son los siguientes:

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

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

c) Responsabilidad: valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

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

Conforme a ellos, se contemplan los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Personal Administrativo.

Trabajos que engloban actividades consistentes en la ejecución de tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo II.- Personal Técnico.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, complejas y heterogéneas, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo III.- Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

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

Grupo IV.- Tripulantes de vuelo.

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

Artículo 26.- Cambio de nivel.

a) La asignación de los niveles retributivos será facultad de la compañía, quien asignará a cada trabajador el nivel salarial que estime adecuado. No obstante, como norma general, al personal de nuevo ingreso se le asignará el nivel A de su grupo laboral.

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

c) El personal contemplado en el nivel más bajo, dentro de su categoría, de los Grupos laborales I, II, III y IV, progresará económicamente al nivel inmediatamente superior siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Haber permanecido en el nivel más bajo durante dos años consecutivos, excepción hecha de los trabajadores del Grupo laboral IV, que tendrán, adicionalmente, una primera progresión del 6 al 5 al año de su suelta, y otra del 5 al 4 a los dos años de la progresión al nivel 5.

- Haber permanecido en el nivel más bajo durante dos años consecutivos, trabajadores del Grupo laboral III tendrán una primera progresión del nivel 5 al 4 a los dos años.

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

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

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

- En el caso de los trabajadores de los Grupos III y IV, disponer de un informe de valoración técnica y desempeño favorable.

Para el personal temporal del Grupo laboral IV, con antigüedad inferior a 2 años, se entenderá cumplido este requisito de acreditar una experiencia en la posición dentro de la empresa superior a 30 meses.

d) El nivel E de los Grupos laborales I y II se destina a personal designado exclusivamente por la dirección de la compañía al desempeñar tareas que requieren mayor cualificación o responsabilidad que las estándar para el grupo al que pertenece.

Se entenderá como “vacante en el nivel” la posición que, por progresión, promoción o baja definitiva en la empresa de su anterior ocupante, quede disponible si la empresa no decide su amortización.

Artículo 27.- Preaviso baja voluntaria.

Teniendo en cuenta el alto grado de especialización de los tripulantes (Grupo III y Grupo IV) y la importancia que en ellos tiene la formación tecnológica y de seguridad, con el elevado coste que ello implica, las peticiones de baja voluntaria deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha en que se pretenda causar baja. Asimismo debe hacerse notar la importancia de la planificación de los servicios de vuelo, con la suficiente antelación para el correcto desarrollo de las operaciones y la atención al cliente.

En el supuesto de que el trabajador no observara el plazo de preaviso antes expuesto, la compañía exigirá, y el trabajador vendrá obligado a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado. Las cantidades adeudadas (tanto de naturaleza salarial, como extrasalarial) se descontarán de la liquidación, y en el supuesto que el importe fuera negativo, se establece un plazo de 30 días para el abono de las cantidades pendientes por parte del trabajador/a.

A los únicos efectos del cálculo de la indemnización por falta de preaviso, se entenderá como salario/día el equivalente a la remuneración total percibida por todos los conceptos fijos más la media de variables generada en los últimos seis meses divididos por 180. La media de variables será calculada en con las variables generadas en los últimos 12 meses.

Este preaviso también será aplicable en los casos de solicitud de excedencia voluntaria, y por cuidado de hijos y personas dependientes, salvo acuerdo entre empresa y trabajador que reduzca este plazo.

Artículo 28.- Comisión de servicios.

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

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

No se computarán como periodos de descanso, 30 minutos en el desayuno, 45 minutos en la comida, y 45 minutos en la cena.

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

Los plazos de preaviso para las personas que se encuentren en turno de libranza serán de 24 horas.

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

Para la designación de las personas que realicen comisiones de servicio programadas de más de un día, se establecerá un sistema de rotación entre los trabajadores disponibles, evitando en lo posible variar los turnos asignados.

Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta del trabajador a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo siguiente a la hora de finalización del servicio.

En todos los casos en que el alojamiento corra a cargo de la compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la empresa.

Este artículo no es de aplicación a las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos laborales III y IV.

Artículo 29.- Traslados.

Podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, concederá preferencia de elección según grupo y la antigüedad. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

En el caso a) el/la interesada/o no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado. En el b) se estará a lo convenido por las partes.

En los supuestos de traslado, la persona trabajadora dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que el trabajador afectado cause baja en su anterior destino.

En el caso de que no pudieran aplicarse los dos supuestos anteriores, el traslado forzoso se efectuará por orden inverso de antigüedad.

CAPÍTULO IV

SITUACIONES

Este artículo no es de aplicación a las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos laborales III y IV.

Artículo 30.- Trabajos extraordinarios.

Se entiende como trabajo extraordinario el conjunto de tareas encomendadas por la dirección de la compañía que requieran ampliar la jornada laboral diaria o la fijación de horarios de trabajo fuera de los establecidos en el presente Convenio, con el fin de atender servicios distintos de la operativa habitual y normal de vuelos regulares de la compañía.

No se considerarán trabajos extraordinarios aquellas tareas y/o prolongaciones de jornada que haya que realizar como consecuencia de incidencias que sean fruto del desarrollo de la operativa habitual y normal de la compañía.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio requieran urgencia, el personal designado se regirá por las siguientes directrices:

1. La compañía determinará los trabajos y desplazamientos necesarios y su realización.
2. El comienzo de esos trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando al personal más idóneo.
3. El personal procurará terminar los trabajos lo antes posible, respetando los tiempos para las comidas así como los descansos mínimos reglamentarios entre jornadas.
4. En el caso de que se prevea la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso se procederá en lugar del disfrute del mismo a la finalización de los trabajos.

Los trabajos extraordinarios se compensarán del siguiente modo:

1. Si el trabajo extraordinario estuviese programado en un día de libranza, se le restituirá el día dejado de disfrutar.
2. Si los trabajos extraordinarios se realizan en exceso de jornada ordinaria del mismo día y duran más de 4,5 horas, se compensará con un día de libranza. Si fuesen inferiores a esa duración, se compensarán en tiempo equivalente en las semanas inmediatamente consecutivas a su realización.

3. Si parte del trabajo extraordinario se realiza entre las 22 horas y las 6 horas, estas horas quedarán compensadas mediante los pluses de flexibilidad y prolongación de jornada, pactados a este fin, resultándose aplicación, en su caso, lo recogido en los apartados anteriores.

Este artículo no es de aplicación a las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos laborales III y IV.

Artículo 31.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares de la persona trabajadora. Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

Para el disfrute de una excedencia voluntaria, deberá presentarse un preaviso de 3 meses de antelación a la fecha prevista de inicio, salvo pacto expreso entre las partes para reducir ese preaviso, con la obligación por parte de la empresa de dar respuesta a dicha solicitud con al menos 15 días de antelación a la fecha solicitada por el trabajador para el inicio de la excedencia.

No existirá para la empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando existiera en tal situación un número superior al 6% de trabajadores por función.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de 5 años.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o prórroga, en su caso, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

El derecho a la excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente, sobre la contratación exterior, al reingreso en la compañía en el grupo laboral en que se encontraba al producirse la excedencia.

Artículo 32.- Excedencia por cuidado de hijos.

El derecho a dicha excedencia será el previsto en Estatuto de los Trabajadores a cuyos términos se ajustará su regulación por la compañía.

Artículo 33.- Excedencia forzosa.

Dará lugar a esta situación la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado en el mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la compañía.

Artículo 34.- Jubilación forzosa.

Se establece como motivo de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento por la persona trabajadora de 68 años de edad, siempre que cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida queda vinculada, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO V**JORNADA****Artículo 35.- Jornada a tiempo completo.**

Para los trabajadores pertenecientes a los Grupos laborales I y II, la jornada de trabajo de la compañía será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada anual se establece en 1.783 horas.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

El personal con jornada continuada de ocho horas como mínimo dispondrá de treinta minutos diarios para el refrigerio y su disfrute se deberá atener a una determinada programación. Dicho tiempo computará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante el tiempo de refrigerio, y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

Por el carácter de la actividad de la empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter perentorio o de fuerza mayor.

La jornada laboral de los trabajadores de los Grupos laborales III y IV se regula en las normas específicas para dichos grupos, que figuran en el presente Convenio.

Artículo 35.- Régimen de turnos.

Debido a la actividad de la empresa, se establecerán los turnos necesarios para cubrir todos los servicios, en función de la actividad programada.

No obstante lo anterior, se podrán variar los turnos asignados por variación de las cargas de trabajo o cualquier otra causa suficientemente justificada, entendiéndose como tal, aquella no prevista en el momento de la realización de la programación.

En cualquier caso se realizará una distribución equitativa en la asignación de los turnos de trabajo.

En los casos en que así se requiera, los turnos serán cubiertos por grupos de trabajadores. Dichos grupos de trabajadores podrán ser cambiados en su totalidad o parcialmente, atendiendo a necesidades del servicio suficientemente justificadas, siempre que esta sea temporal.

Si para la realización de un turno fuese requerido un trabajador que estuviera disfrutando de un día libre se le restituirá el día dejado de disfrutar y se le dará un día libre adicional.

No obstante, los turnos podrán modificarse en cualquier momento, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Si no existiese acuerdo en el plazo máximo de 15 días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Este artículo no es de aplicación a los trabajadores pertenecientes a los Grupos laborales III y IV.

La programación de servicios está regulada en las normas específicas para dichos Grupos, que figuran en el presente Convenio.

Artículo 36.- Personal no sujeto a turnos.

El horario de trabajo para el personal no sujeto a turnos será el siguiente:

De lunes a jueves: 8,5 horas/día, entrada de 7:30 a 9:00 horas y salida de 16:00 a 17:30 horas. Los viernes: 6 horas, entrada de 8:00 a 9:00 horas y salida de 14:00 a 15:00 horas.

En mes de agosto: 6 horas/día de lunes a viernes, entrada de 8:00 a 9:00 horas y salida de 14:00 a 15.00 horas.

Las vísperas de festivo el horario será igual al establecido para los viernes, salvo en el puente de diciembre que se realiza jornada habitual. No obstante, para el horario antes señalado, se garantizará la cobertura del servicio.

Artículo 37.- Licencias retribuidas.

La compañía concederá licencias retribuidas, previo aviso con antelación mínima de 48 horas, salvo en casos de urgencia y justificación, por las siguientes causas:

a) Matrimonio: se concederá una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.

b) Lactancia: en el caso de los trabajadores, que tengan derecho a permiso de lactancia y se solicite su disfrute de manera acumulada, dicho permiso será concedido por un periodo de 14 días ininterrumpidos, siempre que las condiciones de actividad lo permitan.

c) 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.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

f) Funciones sindicales o de representación del personal: cuando los trabajadores ostenten cargos sindicales o de representación del personal tendrán derecho, previa petición, a una licencia retribuida en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, de conformidad con la legislación vigente.

i) Como consecuencia de la boda de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político, se concederá una licencia retribuida de un día de duración, ampliable a dos en el caso de que ocurriese en distinto lugar del de residencia del trabajador y suponga un traslado a otra isla del Archipiélago Canario.

j) Hasta cinco días como máximo al año para realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachiller o Ciclos Formativos y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate puedan tener relación o aplicación en la compañía.

Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo con la mayor antelación posible, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su dirección.

Posteriormente, disfrutado el día o días, el trabajador deberá justificar la realización del examen o exámenes.

k) Los trabajadores de los Grupos laborales III y IV, en función de su antigüedad, podrán solicitar días de licencia retribuida adicionales a los que pudieran estar legalmente establecidos sin cumplir ninguna de las causas anteriormente descritas. Los días de licencia retribuida adicionales en función de la antigüedad son los siguientes:

Antigüedad (años)	Licencia retribuida adicional (días)
7 < antigüedad ≤ 14	4 LRC
14 < antigüedad ≤ 20	5 LRC
Antigüedad > 20	6 LRC

La petición de esta licencia deberá presentarse con acuse de recibo, como mínimo, con 45 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, salvo casos urgentes de excepcional gravedad.

Se entenderá concedida la licencia si no hay respuesta por parte de la empresa 15 días antes del comienzo de la misma. La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. La concesión de estas licencias siempre estará sujeta a la disponibilidad operativa.

Artículo 38.- Licencia no retribuida.

Anualmente el personal de plantilla fija tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de licencia sin sueldo durante el año, prorrogables a sesenta días siempre y

cuando no haya sido solicitada anteriormente por un trabajador de su mismo grupo laboral, para asuntos particulares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, pudiéndose fraccionar en cuatro periodos de licencia sin sueldo, no siendo en ninguno de los casos inferior a siete días de licencia sin sueldo.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo laboral.

La petición de esta licencia deberá presentarse con acuse de recibo, como mínimo, con 45 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar -salvo casos urgentes de excepcional gravedad- y, en todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Se entenderá concedida la licencia si no hay respuesta por parte de la empresa 15 días antes del comienzo de la misma.

La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad.

Artículo 39.- Reducción de jornada.

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

En el caso de los trabajadores adscritos a los Grupos laborales III y IV, así como en el del personal perteneciente a los Grupos laborales I y II considerados como trabajadores a turnos, la reducción de jornada será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales agrupados estos en un solo bloque mensual y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral. El cálculo del número de días de reducción de jornada se hará tomando como referencia la media de los días de trabajo efectivo, a la cual se le aplicará el porcentaje de reducción que corresponda.

En el caso de los Grupos laborales III y IV, se tomará para el cálculo de la media de días de trabajo los que corresponda al personal de la flota, base y función del solicitante y será efectiva mediante el disfrute de días libres completos.

Las peticiones se tendrán que mandar mínimo dos meses antes de su disfrute. De no poder ser atendidas todas por restricciones en la programación, se utilizará un sistema de puntos, igual que el sistema utilizado para las vacaciones, tomando como base las reducciones disfrutadas durante los dos años anteriores, y así progresivamente, para que se adapten lo mejor posible a la fecha solicitada. Todo ello salvo que se acuerde otra cosa entre trabajador y empresa, salvo que el acuerdo pudiera afectar negativamente a otros interesados. En caso de coincidir en puntuación, se tomará, como criterio de desempate, la fecha de antigüedad administrativa, incluyendo la antigüedad adquirida en las empresas que hayan sido subrogadas.

Para los periodos de diciembre-enero y julio-agosto se establece lo siguiente para los Grupos III y IV:

- Con el fin de distribuir los periodos de descanso de mayor valoración para todos los trabajadores y garantizar que al menos se pueda disfrutar de uno de ellos, no podrán

coincidir solicitudes de la misma persona durante el periodo 24/25 de diciembre y 31 de diciembre y 1 de enero y el 5 y 6 de enero. Si se vuela alguno de estos periodos y se encuentra reducida en al menos el 50% en los meses de diciembre y enero consecutivos, se podrá librar dos de los referidos periodos.

En el periodo de julio-agosto, no podrán coincidir solicitudes de la misma persona en la última semana de julio y la primera de agosto.

Artículo 40.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones por Grupos laborales corresponderá a la siguiente distribución:

Grupo Laboral	Antigüedad (años)	Días
I y II	N/A	25 días laborables
III y IV	0 < antigüedad < 14	30 días naturales
	14 < antigüedad < 20	31 días naturales
	20 < antigüedad > 20	32 días naturales

Se fijará su disfrute de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, pudiendo fraccionar su disfrute en cuatro periodos.

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 4 días para atender necesidades de carácter personal, que deberán ser concedidos por parte de la empresa si las necesidades del servicio no lo impiden y si existe un preaviso mínimo por parte del trabajador de 48 horas para los Grupos I y II. Dicho periodo de preaviso será de 45 días para los Grupos III y IV, siendo restados en las fechas en las que partes acuerden. El resto de vacaciones podrá ser fraccionado en cuatro periodos.

Serán vacacionales los 12 meses del año, y en aquellos periodos que coincidan con la mayor actividad de la compañía se asegurará la atención de los trabajos.

Si el trabajador durante su periodo de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria, deberá comunicarlo a la compañía en el plazo de 24 horas. Los días de vacaciones dejados de disfrutar por esta causa, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica oficial si es en país extranjero.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente. En enero, las vacaciones del año anterior que resten por disfrutar tendrán prioridad respecto a las del año en curso.

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

La preferencia en la elección de vacaciones se efectuará de acuerdo con el sistema de puntuación que a continuación se detalla, y cuyo funcionamiento es el siguiente:

Por cada día de vacaciones disfrutado se la asigna la puntuación que le corresponda según el mes de disfrute y para el siguiente año el trabajador de menor puntuación y por

ese orden se elegirán los periodos de disfrute, sumando los puntos que le correspondan de ese año para los sucesivos.

Enero 10 puntos 1.^a semana, 0 puntos resto de mes.

Febrero 0 puntos.

Marzo 2 puntos.

Abril 4 puntos.

Mayo 5 puntos.

Junio 7 puntos.

Julio 11 puntos.

Agosto 12 puntos.

Septiembre primera quincena 10 puntos. Septiembre segunda quincena 9 puntos.

Octubre 6 puntos.

Noviembre 0 puntos.

Diciembre primera quincena 3 puntos. Diciembre segunda quincena 8 puntos.

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

La empresa publicará antes del uno de enero de cada año una programación con las vacaciones pactadas y los festivos correspondientes, salvo para los Grupos III y IV que se programarán antes del uno de diciembre del año anterior.

Al personal de nuevo ingreso se le asignará la puntuación del que la tenga más alta, más 20 puntos adicionales.

Los puntos se publicarán anualmente antes de la programación de las vacaciones.

Los plazos a solicitud, asignación y permutas estarán regulados internamente según los grupos y regímenes de jornada.

Artículo 41.- Otros permisos.

Grupos I y II.

Para los supuestos de consulta médica:

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

- El trabajador deberá aportar el justificante médico antes de reiniciar el trabajo (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador.

- De coincidir las horas de permiso con el horario laboral se cifran en dos horas o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

La empresa podrá autorizar al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral para atender eventualidades médicas de los hijos. Esta ausencia no tendrá carácter de licencia retribuida, por lo que tendrá que recuperarse el tiempo utilizado. El trabajador deberá presentar justificante médico en los mismos términos de la consulta médica del trabajador.

Grupos III y IV.

Dada las peculiaridades de los trabajadores pertenecientes a estos Grupos, para los supuestos de consultas médicas propias o de sus hijos, la empresa facilitará los días libres precisos dentro de sus 99 anuales, debiendo comunicarlo con la máxima antelación posible. Dicha solicitud no será considerada ROFF a efectos de la suma de puntos para solicitudes posteriores.

Si la solicitud se realiza 15 días antes de la publicación de la programación, esta se entenderá concedida, siempre sujeta a la disponibilidad para cubrir dicha ausencia asegurando la continuidad de las operaciones. Si se solicita fuera de plazo, la empresa intentará, en la medida de lo posible, conceder el permiso para asistencia médica propia o de sus hijos al trabajador que lo solicite. En ambos casos, la negativa por parte de la empresa ha de ser por razones justificadas, las cuales se notificarán a solicitud del Comité de Empresa.

- El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador.

Artículo 42.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa promoverá, en todo su ámbito de gestión, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y modificaciones posteriores.

Con este objetivo, la empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador de incorporarse a otro centro de trabajo, una vez superadas las pruebas del proceso de selección, y de encontrarse en situación de empate con otro candidato externo o interno, concederá al solicitante preferencia para ocupar la primera vacante de su grupo profesional, categoría y tipo de trabajo.

Artículo 43.- Convivencia.

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos y licencias y otros recogidos por la legislación para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior al año, debidamente acreditadas o, si hubiera en su localidad, debidamente registrada.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 44.- Retribución Grupo I y II.

Los trabajadores encuadrados dentro del Grupo I y II serán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Conceptos retributivos fijos.

- Salario base.

Los salarios base establecidos para cada puesto tipo son los expresados en el Anexo I. La cuantía anual se abonará en 12 mensualidades. El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados.

- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en Junio y otra en Diciembre. La cuantía de estas pagas vendrá determinada por la suma de una mensualidad de los conceptos Salario Base, Plus de Flexibilidad y Plus de Prolongación de Jornada, a la que se añadirá, una mensualidad de Complemento Ad Personam, para los trabajadores que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

No obstante, el personal podrá optar percibir las mensualidades, de manera prorrateada, si al tiempo de su ingreso en la empresa o antes del 10 de Enero lo solicita por escrito, quedando definida esta opción para lo sucesivo, salvo nuevo cambio con igual requerimiento

- Plus de Flexibilidad.

Complemento de puesto de trabajo que engloba, en su cuantía, la disposición del trabajador a adaptar su horario, en casos de necesidad, a los requerimientos del servicio, incluyendo periodos fuera del horario laboral habitual, nocturnos y festivos. Su cuantía se determina en el Anexo I.

- Plus de Prolongación de Jornada.

Complemento de puesto de trabajo que engloba, en su cuantía, la realización de prolongaciones de jornada, no devengando ninguna otra cantidad por tales situaciones. Su cuantía se determina en el Anexo I.

B) Conceptos retributivos variables.

- Variable por Turno.

Con independencia de lo establecido respecto al Plus de Flexibilidad, el personal del Grupo I y II que trabajara en régimen de turnos percibirá los siguientes conceptos variables por la realización de los turnos programados, que serán abonados al mes siguiente del de su devengo:

- Turnicidad: se devengará por cada turno completamente realizado.
- Plus domingo: se devengará por cada hora trabajada en domingo.
- Hora nocturna: se devengará por cada hora realizada entre las 21:00 y las 7:00 horas. Se abonará como horas nocturnas completas las fracciones de 15 minutos.
- Festivo trabajado: se devengará por cada turno efectivamente realizado en los festivos oficiales.
- Medía de variables: asimismo, se devengará, durante el periodo vacacional disfrutado y en proporción al mismo, un concepto salarial denominado “Medía de variables” con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores por los conceptos de variables establecidos en el Convenio Colectivo.

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio.

Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

C) Conceptos compensatorios.

- Plus de Transporte.

Complemento compensatorio que se devenga en concepto del uso del transporte a cargo del trabajador. Se distribuye en 11 mensualidades. No se devenga en periodos de licencia por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

- Dieta de Desplazamiento.

Importe correspondiente a la compensación de gastos de manutención ocasionados por desplazamiento del trabajador fuera de la isla con al menos una pernocta.

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

Artículo 45.- Retribución Grupo III.

Los trabajadores encuadrados dentro del Grupo III serán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Conceptos retributivos fijos.

- Salario base.

En el Anexo I está expresado el salario base y las pagas extra de los niveles del Grupo laboral III, por función y nivel.

El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados, así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo que no tengan asignada una retribución específica, incluyendo todas las actividades accesorias y complementarias (tales como asistencia a cursos y otras actividades que no sean de vuelo). Se hará efectivo en 12 mensualidades.

- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en Junio y otra en Diciembre. La cuantía de estas pagas vendrá determinada por una mensualidad del concepto Salario Base al que se añadirá una mensualidad de Complemento Ad Personam para los trabajadores que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

No obstante, el personal podrá optar percibir las mensualidades, de manera prorrateada, si al tiempo de su ingreso en la empresa o antes del 10 de enero lo solicita por escrito, quedando definida esta opción para lo sucesivo, salvo nuevo cambio con igual requerimiento.

B) Conceptos retributivos variables.

- Salto.

Unidad variable generada por cada trayecto, entendiendo este como un despegue y la toma siguiente, formando el piloto parte de la tripulación. Se retribuirá con el precio indicado en tablas salariales por cada salto realizado. En el caso particular de un vuelo con despegue y aterrizaje en el mismo aeropuerto este se considerará como salto a efectos retributivos.

- Salto adicional.

Variable que se genera por cada salto adicional realizado por un tripulante tras haber realizado el número de saltos inicialmente programado siempre y cuando finalice su actividad posteriormente a la hora de firma original. Esta variable será un suplemento adicional a la variable “saltos”.

Grupo III: TCPs		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Salto adicional	€/ hora	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00

- Productividad (FDP).

Concepto variable que se abona en relación a la actividad del tripulante medida en horas, durante la realización de un servicio de vuelo, tomando para su cómputo el tiempo transcurrido como Flight Duty Period definido en el MO.

- Ampliación de actividad.

Variable que se genera por la ampliación de la programación del tripulante una vez realizados el número de saltos inicialmente programado siempre y cuando finalice su actividad posteriormente a la hora de firma original. Esta variable será calculada mediante el tiempo de actividad total, entre la hora de firmas de entrada y la hora de firmas de salida. Se abonará en relación a la actividad adicional medida en horas según los siguientes importes:

Grupo III: TCPs		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Ampliación de actividad	€/ hora	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

- Imaginaria, Imaginaria en el Aeropuerto, Reserva.

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

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

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

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

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

Tanto las imaginarias como las reservas que sean modificadas para cualquier actividad, con menos de 24 horas en el caso de las imaginarias y al comienzo en el de las reservas, tendrán la consideración de imaginaria o reserva volada para efectos exclusivamente retributivos, además de las variables generadas durante la actividad.

- Franco de servicio.

Aquel en que un tripulante puede ser requerido para realizar un vuelo o actividad imprevistos. Este deberá serle asignado y notificado antes del inicio del periodo mínimo de descanso previo al comienzo del franco, por vía telefónica o por la aplicación de gestión de tripulaciones.

Si no le ha sido asignada alguna actividad dentro del plazo marcado en el día franco de servicio, el tripulante quedará relevado de la asignación de cualquier servicio, sin que el franco pase a libre. En el caso de que un tripulante sea requerido por necesidades de la operativa durante el mismo día del franco, será considerado como día libre volado, siendo su aceptación de carácter voluntario. En este caso no generaría la variable de franco.

El franco no activable (FNA) por solicitud de ROFF no generará esta variable. Si es a solicitud de la empresa se generará esta variable.

- Libre Volado y libre volado flexible.

Unidad variable generada por cada día que, estando programado inicialmente como libre, el tripulante realiza finalmente cualquier actividad encomendada por la empresa.

- Plus de sobrecargo.

Unidad variable que se devengará por cada periodo de actividad de vuelo, en que un TCP desempeñe la función de sobrecargo.

- Media de variables.

Aparte de los conceptos variables establecidos en el Convenio Colectivo, se tendrán en cuenta todos los demás conceptos variables retribuidos al empleado/a.

Asimismo, se devengará, durante el periodo vacacional disfrutado y en proporción al mismo, un concepto salarial denominado “Media de variables” con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores por los conceptos variables establecidos en el Convenio Colectivo.

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio.

Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

C) Conceptos compensatorios.

- Dieta de Vuelo.

Importe correspondiente a la compensación de los gastos de manutención ocasionados por cada periodo de actividad de vuelo que le haya sido asignado como tripulante técnico en vuelo, que se determina en las tablas salariales, definiéndose como dieta nacional, suplemento dieta internacional, suplemento dieta nacional con pernocta y suplemento dieta internacional con pernocta.

Se devengará una dieta de vuelo por cada periodo de actividad de vuelo que se realice un servicio o se cancele después de la firma.

Incluye los gastos de desayuno, almuerzo y cena de los tripulantes por cada día de trabajo efectivo.

- Dieta de Desplazamiento.

Importe correspondiente a la compensación de gastos de manutención ocasionados por desplazamiento del trabajador fuera de la isla, en funciones ajenas a la actividad de vuelo, que en el caso de desplazamientos interinsulares se devengará solo en caso de pernocta, definiéndose en la tabla salarial valores diferentes para destinos interinsulares canarios, nacionales e internacionales.

- Plus de Transporte.

Es el concepto que compensa los gastos realizados para traslados y aparcamiento, con ocasión del servicio en los trayectos terrestres ciudad-aeropuerto-ciudad, en la base del tripulante, a distribuir en 11 mensualidades.

No se devengará en los periodos de licencias ni en los periodos de reducciones de jornada por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

Para los vuelos posicionales consecutivos a una actividad de vuelo se generará la variable “salto”. Si no la hubiera, se generarán los gastos compensatorios en concepto de “dieta de manutención” que corresponda.

Artículo 46.- Retribución Grupo IV.

Los trabajadores encuadrados dentro del Grupo IV serán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Conceptos retributivos fijos.

- Salario base.

En el Anexo I está expresado el salario base y las pagas extra de los niveles del Grupo laboral IV, por función y nivel.

El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados, así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo que no tengan asignada una retribución específica, incluyendo todas las actividades accesorias y complementarias (tales como asistencia a cursos y otras actividades que no sean de vuelo). Se hará efectivo en 12 mensualidades.

- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en Junio y otra en Diciembre. La cuantía de estas pagas vendrá determinada por una mensualidad del concepto Salario Base al que se añadirá una mensualidad de Complemento Ad Personam para los trabajadores que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

No obstante, el personal podrá optar percibir las mensualidades, de manera prorrateada, si al tiempo de su ingreso en la empresa o antes del 10 de enero lo solicita por escrito, quedando definida esta opción para lo sucesivo, salvo nuevo cambio con igual requerimiento.

B) Conceptos retributivos variables.

- Salto.

Unidad variable generada por cada trayecto, entendiéndose este como un despegue y la toma siguiente, formando el piloto parte de la tripulación. Se retribuirá con el precio indicado en tablas salariales por cada salto realizado. En el caso particular de un vuelo con despegue y aterrizaje en el mismo aeropuerto este se considerará como salto a efectos retributivos.

- Salto adicional.

Variable que se genera por cada salto adicional realizado por un tripulante tras haber realizado el número de saltos inicialmente programado siempre y cuando finalice su actividad posteriormente a la hora de firma original. Esta variable será un suplemento adicional a la variable “saltos”.

Grupo IV: Comandantes		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Salto adicional	€/ hora	13,00	13,00	13,00	13,00	13,00	13,00

Grupo IV: Copilotos		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Salto adicional	€/ hora	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50

- Productividad (FDP).

Concepto variable que se abona en relación a la actividad del tripulante medida en horas, durante la realización de un servicio de vuelo, tomando para su cómputo el tiempo transcurrido como Flight Duty Period definido en el MO.

- Ampliación de actividad.

Variable que se genera por la ampliación de la programación del tripulante una vez realizados el número de saltos inicialmente programado siempre y cuando finalice su actividad posteriormente a la hora de firma original. Esta variable será calculada mediante el tiempo de actividad total, entre la hora de firmas de entrada y la hora de firmas de salida. Se abonará en relación a la actividad adicional medida en horas según los siguientes importes:

Grupo IV: Comandantes		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Ampliación de actividad	€/ hora	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

Grupo IV: Copilotos		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Ampliación de actividad	€/ hora	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50

- Imaginaria, Imaginaria en el Aeropuerto, Reserva.

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

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

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

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

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

Tanto las imaginarias como las reservas que sean modificadas para cualquier actividad, con menos de 24 horas en el caso de las imaginarias y al comienzo en el de las reservas, tendrán la consideración de imaginaria o reserva volada para efectos exclusivamente retributivos, además de las variables generadas durante la actividad.

- Franco de servicio.

Aquel en que un tripulante puede ser requerido para realizar un vuelo o actividad imprevistos. Este deberá serle asignado y notificado antes del inicio del periodo mínimo de descanso previo al comienzo del franco, por vía telefónica o por la aplicación de gestión de tripulaciones.

Si no le ha sido asignada alguna actividad dentro del plazo marcado en el día franco de servicio, el tripulante quedará relevado de la asignación de cualquier servicio, sin que el franco pase a libre. En el caso de que un tripulante sea requerido por necesidades de la operativa durante el mismo día del franco, será considerado como día libre volado, siendo su aceptación de carácter voluntario. En este caso no generaría la variable de franco.

El franco no activable (FNA) por solicitud de ROFF no generará esta variable. Si es a solicitud de la empresa se generará esta variable.

- Libre Volado y libre volado flexible.

Unidad variable generada por cada día que, estando programado inicialmente como libre, el tripulante realiza finalmente cualquier actividad encomendada por la empresa.

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

- El 100% del plus a los comandantes que realicen el 90% de sus vuelos con puntualidad.
- El 80% del plus a los comandantes que realicen el 80% de sus vuelos con puntualidad.
- No se percibirá el plus de estar por debajo del referido 80%.

- Media de variables.

Aparte de los conceptos variables establecidos en el Convenio Colectivo, se tendrán en cuenta todos los demás conceptos variables retribuidos al empleado/a.

Asimismo, se devengará, durante el periodo vacacional disfrutado y en proporción al mismo, un concepto salarial denominado "Medía de variables" con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores por los conceptos variables establecidos en el Convenio Colectivo.

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio.

Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

C) Conceptos compensatorios.

- **Dieta de Vuelo.**

Importe correspondiente a la compensación de los gastos de manutención ocasionados por cada periodo de actividad de vuelo que le haya sido asignado como tripulante técnico en vuelo, que se determina en las tablas salariales, definiéndose como dieta nacional, suplemento dieta internacional, suplemento dieta nacional con pernocta y suplemento dieta internacional con pernocta.

Se devengará una dieta de vuelo por cada periodo de actividad de vuelo que se realice un servicio o se cancele después de la firma.

Incluye los gastos de desayuno, almuerzo y cena de los tripulantes por cada día de trabajo efectivo.

- **Dieta de Desplazamiento.**

Importe correspondiente a la compensación de gastos de manutención ocasionados por desplazamiento del trabajador fuera de la isla, en funciones ajenas a la actividad de vuelo, que en el caso de desplazamientos interinsulares se devengará solo en caso de pernocta, definiéndose en la tabla salarial valores diferentes para destinos interinsulares canarios, nacionales e internacionales.

- **Plus de Transporte.**

Es el concepto que compensa los gastos realizados para traslados y aparcamiento, con ocasión del servicio en los trayectos terrestres ciudad-aeropuerto-ciudad, en la base del tripulante, a distribuir en 11 mensualidades.

No se devengará en los periodos de licencias ni en los periodos de reducciones de jornada por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

Para los vuelos posicionales consecutivos a una actividad de vuelo se generará la variable “salto”. Si no la hubiera, se generarán los gastos compensatorios en concepto de “dieta de manutención” que corresponda.

Artículo 47.- Enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal la persona trabajadora procederá a avisar a la empresa lo antes posible de su inasistencia, con ocasión de su proceso de baja y/o confirmación en el plazo de tres días, y el de alta en las 24 horas siguientes a su expedición.

- En los casos en que el trabajador permanezca en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos.

- En los casos en que el trabajador permanezca en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la compañía complementará las prestaciones de la Seguridad

Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos hasta los 6 meses, siempre y cuando no haya acumulado más de dos bajas en los 3 meses inmediatamente anteriores. En cualquier caso, si el servicio médico de la empresa, teniendo en cuenta los informes médicos, considera que la enfermedad común o accidente no laboral es de carácter grave, la empresa seguirá abonando el complemento de los conceptos retributivos fijos hasta el 100%; en otro caso, se valorará la posibilidad de hacerlo, determinando, en su caso, el ámbito temporal de la medida.

- Los trabajadores que estén de baja por alguna de estas incapacidades temporales acudirán a las citas del Servicio Médico de la empresa para valorar la situación de IT (salvo excepciones de situación médica, debidamente justificadas documentalmente, que le imposibilite acudir). En caso de no acudir a esta/s cita/s, la empresa se reserva el derecho de dejar de abonar complemento de incapacidad mencionado.

Artículo 48.- Días festivos.

Para el personal a turnos de los Grupos I y II, en las jornadas programadas de trabajo en alguno de los 14 días festivos oficiales, el trabajador percibirá un complemento “festivo trabajado” que le corresponda según las tablas salariales además del día libre compensatorio.

La programación de los días libres compensatorios de dichos festivos se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en los seis meses siguientes al día festivo.

En el caso de que en el plazo de seis meses antes señalado no se hubiera disfrutado el día compensatorio, se abonará el complemento de festivo no disfrutado establecido en las tablas salariales.

Para el mismo personal, los días 24 y 31 de diciembre, que efectivamente realice el turno, tendrán la consideración de días festivos, a partir de las 15:00 horas.

El personal de los Grupos III y IV percibirá una compensación económica de 25 euros por cada uno de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero en los que se le asigne cualquier tipo de actividad.

Artículo 49.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

Naysa, S.A. mantendrá contratado un seguro de vida para el personal de más de 6 meses de antigüedad. En todo caso, la compañía abonará las primas, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, para asegurar un capital de 75.126 euros por trabajador en caso de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total y fallecimiento del trabajador.

Artículo 50.- Seguro médico privado.

Igualmente, para el personal de más de 6 meses de antigüedad, la empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro médico privado para aquellos trabajadores que estén interesados en adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y el trabajador asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina.

Si el trabajador tuviese suscrita una póliza similar podrá optar entre integrarse en la de la empresa o percibir, en su nómina el mismo importe que abona la empresa para los trabajadores adheridos, tras justificación del abono de la anualidad correspondiente de la póliza que tiene concertada.

Artículo 51.- Seguro de pérdida de licencia.

Para el personal del Grupo IV de más de 6 meses de antigüedad en la empresa, la empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro colectivo de pérdida de licencia para los interesados en adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y el trabajador asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina. Se mantendrán, a título individual aportaciones superiores asumidas por la empresa al tiempo de la firma del presente Convenio.

Alternativamente, la empresa abonará mensualmente a los trabajadores de este Grupo, y mediante el mismo sistema, el 50% del coste del seguro de pérdida de licencia que pudieran tener contratado previamente de forma privada, con un máximo de lo que hubiera abonado la empresa de estar cubierto por el seguro colectivo concertado por esta.

Artículo 52.- Plan de pensiones.

Serán partícipes los trabajadores afectados por el presente Convenio que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, siempre y cuando formalice su adhesión al Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas del Sistema Binter, donde Binter Canarias, S.A. es entidad promotora.

Para el personal subrogado procedente de cualquier empresa del Sistema Binter se mantendrán, a título individual, las aportaciones que le venía haciendo dicha empresa.

Las aportaciones se mantendrán en las cuantías fijadas en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas al Sistema Binter.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 53.- Seguridad e higiene.

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente. A tales efectos se creará un Comité que se denominará de Seguridad y Salud cuya composición será paritaria o se planificarán reuniones con el Delegado de Prevención, según sea el caso.

En el caso de que exista un Comité de Seguridad y Salud, empresa y trabajadores se comprometen a crear su propio reglamento de funcionamiento una vez firmado el Convenio.

Anualmente se programará un reconocimiento médico para los trabajadores de Naysa.

Artículo 54.- Información al Comité de Seguridad y Salud.

Naysa se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales y enfermedades profesionales al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o al Delegado de Prevención, de acuerdo con la normativa vigente, y cuantos acuerdos se reflejen en su reglamento.

Los resultados de las evaluaciones de riesgos deberán subsanarse con los medios correctores.

CAPÍTULO VIII

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO

Artículo 55.- Política de igualdad.

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

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

Artículo 56.- Violencia y acoso.

La compañía y la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo respetan y exigen que se respete la dignidad de todos los trabajadores de su plantilla.

La compañía prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de violencia o acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o aquel que pudiera estar motivado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Todo ello de acuerdo con la legislación vigente, mediante el desarrollo y aplicación de los siguientes criterios que servirán de base para el establecimiento de un protocolo de actuación en esta materia.

Información: se informará sobre esta materia a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

Responsabilidad: todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los jefes y mandos adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el alcance y contenido de las normas contenidas en el Convenio relativas a esta materia.
2. Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de violencia/acoso dentro del ámbito de su competencia.

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

Procedimiento en caso de denuncia. Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de violencia o de acoso lo podrá poner en conocimiento de la dirección de la compañía y de los representantes de los trabajadores.

No se tramitarán las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La dirección de la compañía en el plazo de 20 días hábiles adoptará las medidas correctivas que estime oportunas.

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

En los supuestos de víctima de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de 28 de diciembre de 2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y demás normativa que la desarrolle o modifique.

Para que las víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el artículo 23 de dicha Ley.

La compañía, una vez reconocida la situación con la víctima, aplicará los supuestos legales a los que necesitará acogerse y en particular a lo relativo a:

A) Reducción de jornada, adaptación de la misma, o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la compañía. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de 2 años ampliables por resolución judicial.

B) Cambio de centro de trabajo.

C) Suspensión del contrato de trabajo por un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este periodo la compañía podrá sustituir al trabajador mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

D) Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.

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

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- Clasificación de las faltas.

Corresponde a la dirección de la empresa la competencia exclusiva para imponer sanciones por la comisión de faltas, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad: imprudencia, intención, malicia y circunstancias.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas y bienes.

Artículo 58.- Faltas leves.

Son faltas leves:

a) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso se considerará falta grave.

b) Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado.

c) Incurrir en pequeños descuidos que afecten de forma objetivamente apreciable a la conservación de los materiales, útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo, incluidos servicios comunes.

d) La omisión en la cumplimentación de documentos, correspondencia, etc. siempre que ello no comporte perjuicios de consideración a persona o aeronave, como demoras, gastos, etc., en cuyo caso tendrán la consideración de falta grave.

e) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, así como los cambios de residencia o domicilio habitual.

f) Las discusiones en las dependencias o aeronaves de la empresa con los compañeros de trabajo que alterasen la normal convivencia en las mismas, y, en general, todos aquellos comportamientos que vulneren levemente las normales reglas de convivencia.

g) La reincidencia manifiesta en el desconocimiento de sus funciones específicas.

h) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo.

i) En caso de incapacidad temporal o enfermedad, la omisión de notificación a las unidades o departamentos designados al efecto.

Artículo 59.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en un periodo no superior a treinta días, bastando una sola falta no justificada cuando el trabajador tuviera que relevar a un compañero. No obstante, previo acuerdo mutuo y con consentimiento del Jefe correspondiente, podrá alterarse el horario de los relevos.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de averías par las instalaciones y aeronaves de la compañía.

d) La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio, sin perjuicio de que las mismas, una vez cumplimentadas, pudieran ser objeto de inmediata reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera, podrá el trabajador manifestar al inmediato responsable su disconformidad con la ejecución del mismo.

Si alguna orden dada por un superior implicara la realización por parte del subordinado de un trabajo no recogido en descripción de funciones, este podrá exigir que dicha orden le sea comunicada por escrito, sin perjuicio de que esto, por razones de urgencia, pueda realizarse con posterioridad al cumplimiento de la orden.

e) La embriaguez o toxicomanía habitual fuera de servicio que altere la normal convivencia y seguridad de la compañía.

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

g) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el periodo de treinta días.

h) No presentarse al trabajo en la fecha que le haya sido señalada por la empresa, si no medía justificación suficiente.

i) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros a bordo o en las dependencias de la empresa.

j) La transgresión grave de las normas de seguridad e higiene establecidas.

k) La falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales de servicios comunes.

l) La negligencia que ocasionen el mal estado en los elementos de seguridad.

m) La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar las funciones.

Artículo 60.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico aéreo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la dirección.

b) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos intencionados en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos.

c) Embriaguez o toxicomanía en acto de servicio.

d) Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligada.

e) Ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al empresario, compañeros o aeronave y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo causantes de graves daños.

f) La simulación de accidente o enfermedad.

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

h) El abandono o la ausencia en el puesto de trabajo, sin permiso del jefe respectivo.

i) No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique.

j) Quedarse en tierra por su culpa al despegue de la aeronave.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) La reiteración de faltas graves, siempre que se cometan dentro del periodo de la jornada laboral.

m) Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

n) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.

o) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto a trabajadores que les estén subordinados.

p) El abandono del servicio de guardia/imaginaria sin causa que lo justifique.

q) La estafa, robo o hurto cometidos dentro de las dependencias de la compañía o aeronaves o la comisión de cualesquiera otros delitos.

r) El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.

s) La reiterada e inexcusable falta respeto y consideración hacia el cliente.

t) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene que afecten directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias de la compañía.

u) La ocultación maliciosa del mal estado de los elementos de seguridad.

v) El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo.

w) Falta de asistencia de más de tres días al trabajo en un plazo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

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

y) La introducción o posesión en locales de la compañía de drogas, estupefacientes y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado.

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

aa) La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar las funciones a bordo, que repercutan directamente en el buen desarrollo de la operativa.

Artículo 61.- Sanciones.

Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Sanciones por faltas graves. Podrá imponerse alguna de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

Sanciones por faltas muy graves. Podrá imponerse alguna de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
- Despido.

Artículo 62.- Billetes.

Se regulará por una normativa interna de Naysa.

CAPÍTULO X

NORMAS ESPECÍFICAS DE APLICACIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES III Y IV

APARTADO I: DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 63.- Definiciones.

En este artículo se definen los conceptos relativos a las materias contempladas en el mismo, prevaleciendo su redacción cuando existan contradicciones, lagunas o problemas de interpretación:

- Tripulante de vuelo: es el tripulante, perteneciente al Grupo laboral IV, en posesión de título, licencia y calificación, a quien la dirección de la compañía asigna funciones esenciales, en la cabina de pilotaje, para la preparación, realización y finalización del vuelo.

- Tripulante de Cabina: trabajador de Naysa, denominado en el Manual de Operaciones como “CC”, con contrato como Tripulante de Cabina de Pasajeros encuadrado dentro del Grupo laboral III, en posesión de las oportunas licencias, certificados y habilitaciones en vigor que les posibiliten realizar las funciones de Tripulantes de Cabina de Pasajeros establecidas en el Manual de Operaciones de la Compañía.

- Promoción: se define como promoción, el cambio de función de Copiloto a Comandante dentro del Grupo laboral IV.

- Regresión: se define como regresión, el cambio de función de Comandante a Copiloto dentro del Grupo laboral IV.

Artículo 64.- Funciones.

Comandante: será aquel tripulante técnico, en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado apto por la dirección de la compañía para el desempeño, no solo de cualquier función de pilotaje sino específicamente para la función de mando de sus aeronaves.

La compañía designará para desempeñar la función de comandante al piloto que, teniendo la confianza de la compañía, haya superado los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

La comandatura es una función que solo puede ocuparse por personas de extrema confianza de la compañía, dada la responsabilidad, representación y autoridad que lleva inherente el desempeño de dicha función. Por tanto, la obtención del puesto y su permanencia en él quedan totalmente supeditadas al logro y al mantenimiento de dicha confianza, que se sustenta no solo en cuestiones técnicas, sino en la concurrencia de otra serie de factores sin cuya existencia no cabe el desempeño de las tareas de comandante.

El nombramiento o confirmación exige la libre aceptación por el comandante de las condiciones laborales y económicas fijadas por la compañía para el ejercicio de dichas funciones.

La remoción por la compañía de la función de comandante se efectuará por la empresa cuando a su juicio exista pérdida de confianza o razones técnicas, comerciales o laborales que justifiquen su decisión.

Los comandantes a los que se les haya retirado la confianza volverán a desempeñar las funciones de copiloto, pasando a percibir las retribuciones del nivel retributivo de la función de copiloto en el que estuviese encuadrado antes de su nombramiento como comandante.

Copiloto: tripulante técnico distinto al que ejerce la función de comandante a bordo de la aeronave y que colabora en las funciones de pilotaje con el comandante y le sustituye en el mando en casos de ausencia o incapacidad de este.

Sobrecargo: es el miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, denominado en el Manual de Operaciones como “SCC”, designado libremente por la dirección para desarrollar las funciones de TCPs con la mayor diligencia, así como coordinar y supervisar los trabajos asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo, previstos en los manuales que les aplique, así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo, incluyendo todas las actividades posteriores que se deriven como consecuencia del mismo.

Esta figura únicamente se programará cuando la tripulación de cabina esté compuesta por dos o más TCPs.

Dado que es un cargo de confianza está expresamente excluido de la aplicación de este Convenio a efectos de nombramiento, remoción, deberes y derechos inherentes al cargo. La función de Sobrecargo solo puede ser ocupada por personas de extrema confianza de la compañía dada la responsabilidad y representación que lleva inherente el desempeño de dicha función. Por lo tanto la obtención del puesto y su permanencia en él quedan totalmente supeditado al logro y al mantenimiento de dicha confianza. El nombramiento o confirmación exige que el Sobrecargo acepte las condiciones laborales y económicas fijadas por la compañía para el ejercicio de dichas funciones. En el caso de coincidencia de más de un Sobrecargo en una misma tripulación, el ejercicio efectivo de la función se determinará en los manuales operativos de la compañía.

La remoción por la compañía de la función de Sobrecargo se efectuará por la empresa cuando a su juicio exista pérdida de confianza o razones técnicas, comerciales o laborales. La confianza que la compañía pueda otorgar a un TCP para que pase a desempeñar las funciones de Sobrecargo se sustenta además de en cuestiones técnicas, en la concurrencia de otra serie de factores sin cuya existencia no cabe el desempeño de las tareas de Sobrecargo. Entre esos factores y sin pretender ser exhaustivos figuran:

- El compromiso del Sobrecargo con la política empresarial seguida en la compañía.
- El interés en el cuidado del cliente, especialmente las acciones decididas por el Sobrecargo en coordinación con el Comandante del vuelo, en beneficio o perjuicio de los pasajeros de los vuelos asignados a su responsabilidad.
- La capacidad de liderar, organizar, controlar y formar a los miembros de las tripulaciones puestas por la empresa bajo sus órdenes y reportar el desempeño de los servicios relacionados con los vuelos asignados por la empresa.
- Su capacidad para colaborar en beneficio de los clientes y la empresa con otros colectivos que forman parte de la empresa.

- La actitud general referida a la empresa.
- La actitud y comportamiento personal dentro de la empresa. Así como fuera de esta cuando pueda repercutir negativamente en la misma.

La compañía designará para desempeñar la función de Sobrecargo a cualquier TCP que reúna los requisitos determinados por ella, habiendo superado los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

La remoción de la función de Sobrecargo será facultad exclusiva de la dirección de Naysa al tratarse de un puesto de confianza, indicándose el motivo del cese al afectado. Los Sobrecargos a los que se les haya retirado la confianza volverán a desempeñar las funciones de TCP con la pérdida de todos los complementos retributivos propios de la función de Sobrecargo.

Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCPs): TCP distinto del Sobrecargo que auxilia a este en las funciones que le hayan sido encomendadas por la compañía a bordo de sus aviones.

APARTADO II: PRINCIPIOS INFORMADORES

Artículo 65.- Servicios a Terceros.

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

Wet Lease In: los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (Grupo laboral III), también podrán prestar servicios en vuelos de Naysa, operados por terceras compañías, que hayan suscrito con Naysa acuerdos de Wet Lease, franquicia o cualquier otra modalidad mercantil vigente en cada momento.

Vuelos Chárter: vuelos no regulares consistentes en el alquiler de un avión con su tripulación por parte de una persona, grupo de personas o a través de empresas intermediarias. En este caso los vuelos posicionales y no posicionales serán tratados económicamente como vuelos regulares.

Artículo 66.- Desempeño de cargos y funciones.

La compañía, respecto a las funciones a desempeñar, y conforme a sus facultades de organización y siempre que la normativa vigente lo permita, podrá asignar a un tripulante funciones distintas a las propias como tripulante técnico o tripulante de cabina de pasajeros, pactándose expresa e individualmente dicha asignación de funciones sin perjuicio de lo establecido más adelante, respecto a cargos y aceptación voluntaria.

El desempeño voluntario de cargos y/o funciones establecidas por la empresa, distintas de las propias para las que el/la tripulante fue contratado, supondrá la aceptación a tal efecto de las condiciones económicas y laborales establecidas para cada caso. Durante el tiempo de ejercicio quedarán excluidos del ámbito de este Convenio y regularán su relación con la empresa a través de los oportunos pactos laborales individuales.

Siendo la asignación y remoción de estos puestos facultad exclusiva de la empresa, al cesar en dicho puesto, cesará igualmente el derecho al disfrute del régimen laboral y de los devengos que se hubiesen fijado como compensación económica para el ejercicio del mismo.

Artículo 67.- Renuncia a la función de Comandante.

Los Comandantes podrán cesar voluntariamente en el desempeño de sus funciones como tal, pasando a realizar las funciones de copiloto, siempre que exista vacante y haya superado las pruebas pertinentes para ello. Cuando un Comandante pase a ejercer la función de Copiloto percibirá las retribuciones correspondientes a su nueva función.

Artículo 68.- Renuncia a la función de Sobrecargo.

Los Sobrecargos podrán cesar voluntariamente en el desempeño de sus funciones como tal, pasando a realizar las funciones de TCP, siempre que exista vacante y cumplan con los requisitos exigidos. Cuando un Sobrecargo pase a ejercer la función de TCP percibirá las retribuciones correspondientes a su nueva función.

Artículo 69.- Desempeño temporal de las funciones de Comandante.

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

Una vez desaparezca la necesidad por la que se le haya nombrado Comandante de manera temporal, o en su caso haya transcurrido el periodo de tiempo para el que fue designado, volverá a desempeñar funciones de Copiloto. El desempeño temporal de las funciones de Comandante, nunca supondrá la consolidación definitiva de ese cargo. Durante el tiempo que ejerza como Comandante percibirá lo establecido en este Convenio propio de ese cargo asignado al nivel retributivo A y cesará en esta percepción, en el momento de cesar en el desempeño de la comandatura. En lo que se refiere al resto de conceptos retributivos mantendrá los del nivel de Copiloto al que se encuentre adscrito.

Artículo 70.- Cambio de flota.

En el caso de que la compañía decida hacer un cambio de flota y que este requiera hacer un curso de conversión o de diferencias, se podrá valorar una compensación de retribución variable en función de la duración del mismo.

Aquellos cursos de este tipo, cuya duración sea superior a dos días serán retribuidos como un día de vuelo por cada día de curso.

Artículo 71.- Regresión.

La dirección de la compañía efectuará el relevo de la función de Comandante o de Sobrecargo, cuando a su juicio exista pérdida de confianza o razones técnicas, comerciales o laborales que justifiquen su decisión.

En el caso de producirse el relevo, el interesado se reincorporará a desempeñar las funciones que como Copiloto o TCP, según proceda, tenía asignadas, dejando de percibir las retribuciones vinculadas al ejercicio del cargo de Comandante y encuadrarlo en el nivel de Copiloto o TCP, según corresponda.

APARTADO III: RÉGIMEN DE TRABAJO, ACTIVIDAD Y DESCANSO

Artículo 72.- Regulación del régimen de trabajo y descanso.

La regulación de los tiempos de trabajo y descanso, así como los máximos permitidos, se realizarán de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente y/o en el Manual de Operaciones de la Compañía. Aquellos supuestos no establecidos por la normativa, ni en el Manual de Operaciones, ni regulados en el presente Convenio Colectivo, si afectan a un grupo de trabajadores, serán pactados por ambas partes en el seno de la Comisión de Interpretación del mismo.

Artículo 73.- Actividad.

Cualquier función que deba realizar el tripulante en relación con la actividad económica de la compañía como titular de un AOC.

Artículo 74.- Periodo de actividad de vuelo (FDP) y límites máximos.

Se entiende como periodo de actividad de vuelo el tiempo durante el cual un tripulante desempeña sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación (de acuerdo a lo establecido en el Manual de Operaciones del Operador). Este periodo se inicia cuando el tripulante miembro de la tripulación se presenta para un vuelo o serie de ellos siguiendo instrucciones del operador, y finaliza una vez concluido el último de los vuelos en el que el tripulante ha trabajado.

Los límites máximos serán los establecidos por la normativa vigente.

Artículo 75.- Descanso.

Periodo ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un tripulante queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria en el aeropuerto.

En lo que se refiere a notificaciones durante el periodo de descanso los tripulantes se regularán por lo establecido en el artículo de “Chequeo”.

Los periodos de descanso serán los establecidos por la normativa vigente.

Artículo 76.- Chequeo.

Dada la importancia de garantizar que cualquier cambio en la programación sea comunicado, a título orientativo y no limitativo, los tripulantes realizarán chequeos de sus servicios programados en las siguientes situaciones:

- Al finalizar cualquier tipo de actividad o la reincorporación de cualquier tipo de absentismo, permisos, licencias o vacaciones.

Dada la necesidad de establecer contacto inmediato con los tripulantes en servicios de imaginaria para facilitar su incorporación sin demora cuando las condiciones lo requieran, servicios que se definen y retribuyen mediante el plus de disponibilidad de los artículos 46.b) y 47.b) (“Imaginarias”) y se cuantifican en las tablas salariales de los Grupos III y IV por cada día programado en dicho servicio, los tripulantes se obligan a facilitar a la compañía, y mantener actualizado, al menos, una vía de comunicación oficial de contacto inmediato.

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

Artículo 77.- Día Libre, libre solicitado, libre a disposición de la empresa, libre flexible. Día libre.

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

El periodo de descanso formará parte del día libre en los casos en que ambos coincidan en el tiempo.

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

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

La modificación de un día libre será de carácter voluntario por parte del tripulante, que percibirá una compensación económica, según tablas salariales, en concepto de “libre a disposición volado”. Su devolución será la pactada entre el tripulante y la empresa, se abonará siempre que la empresa le asigne cualquier tipo de actividad al tripulante en dicho día, sea o no de vuelo (cursos, oficina, vuelo en situación, reuniones, simuladores, etc.).

Cuando por la extensión de un FDP, se invada o se pernocte fuera de base en un día libre, este será devuelto. La referencia para saber si se ha invadido un día libre será que el Duty Time finalice después de las 00:00 del libre programado. Si se excede más allá de las 2:00 LT se abonará como libre flexible volado.

Libre solicitado.

La petición de libres solicitados por el tripulante deberá enviarse al Departamento de Programación antes del 24 del mes previo a la publicación de la programación, pudiendo hacerlo de forma agrupada en la medida de las posibilidades de programación. La negativa de la empresa, en su caso, ha de ser por necesidades reales y justificadas.

Aparecerán en la Programación como ROFF. La concesión por parte de la empresa de días libre solicitados, nunca se hará en perjuicio de los fines de semana libres que le correspondan a otros tripulantes.

La programación de más de 2 ROFF en el mismo mes, puede llevar al Departamento de Programación a no poder cumplir con algunas de las protecciones articuladas en el presente Convenio en la programación inicial, como por ejemplo programar máximo cinco días seguidos de actividad, o dos libres tras una actividad de más de 18 horas de bloque, siempre cumpliendo con la normativa vigente.

Adicionalmente, el operador deberá disponer de una normativa interna que regule los libres solicitados. Esta normativa interna estará consensuada entre empresa y comité.

Libre a disposición de la empresa.

En la programación mensual de cada tripulante, aparecerán reflejados dos libres a disposición de la empresa, con el concepto LVA, que una vez publicada la programación no podrán ser trasladados a otras fechas, salvo pacto en contra. Estos días libres, siempre que sean utilizados para cualquier actividad por iniciativa de la empresa, percibirán una compensación económica según las tablas salariales, en concepto de “libre a disposición volado”, con obligación de que la empresa lo devuelva el mismo mes o el mes siguiente, preferiblemente en un día programado como franco, siempre que los requerimientos FTL lo permitan. Estos dos días libres a disposición de la empresa deberán ser activados con al menos 48 horas de antelación al inicio del LVA.

Los días libres a disposición que sean activados con menos de 48 horas de antelación, serán de aceptación voluntaria por parte del tripulante y se abonarán como “libre flexible volado”.

En caso de que el tripulante no esté disponible operativamente en un mes al menos 15 días, le será programado solo un libre LVA.

Los libres LVA no caerán en el fin de semana libre de Convenio del tripulante.

Los LVA activados nunca podrán ser devueltos como LVA. En todos los casos serán devueltos como libres que nunca podrán ser activados nuevamente sin autorización del tripulante una vez programados.

Libre flexible.

Una vez publicada la programación, el tripulante podrá ceder de forma voluntaria el resto de sus días libres y ponerlos a disposición de la empresa para necesidades del servicio. Estos libres flexibles serán abonados según tablas salariales en concepto de “libre flexible”, si finalmente se asigna cualquier tipo de actividad al tripulante.

Cuando el tripulante pone a disposición de la empresa cualquiera de sus libres, está renunciando a los acuerdos en concepto de programación del presente Convenio que afecten únicamente al libre flexible puesto a disposición de la empresa o los seis días anteriores o posteriores al mismo.

En el momento en el que el tripulante cede alguno de sus días libres, este no podrá volver a ser removido nuevamente a libre, quedando a disposición de la empresa.

El tripulante procurará estar contactable, respetando los descansos de la FTL, en cualquier caso tiene la obligación de “chequearse” a las 23:00 del día previo al libre flexible si no se hubiera puesto en contacto con la empresa.

El orden de activación de un libre flexible, cuando varios tripulantes hayan cedido el mismo día, será por orden de llegada de la solicitud, dando prioridad al primer tripulante que lo haya cedido, siempre que la FTL lo permita.

Los libres flexibles que sean activados no podrán modificar el resto de los días libres no puestos a disposición de la empresa por parte del tripulante, salvo pacto en contra. La devolución del libre flexible activado se realizará en el mes en curso o en el mes siguiente preferiblemente en un día marcado como franco, salvo pacto en contra. El tripulante podrá renunciar expresamente a la devolución, respetando los mínimos establecidos por la normativa.

En caso de que la empresa necesite el día libre de un tripulante para realizar su operativa, se establece el siguiente orden de prioridad de activación:

Primera opción-LVA.

Segunda opción-LF.

Tercera opción-Resto de Libres.

Artículo 78.- Programación.

Se entiende por programación la planificación de la distribución de las actividades, trabajos puntuales, periodos de descanso, días libres, vacaciones, y aquellas otras tareas susceptibles de ser distribuidas entre los tripulantes. Los códigos a utilizar en las mismas serán establecidos por la compañía.

La programación del mes de diciembre incorporará el día 1 de enero del año siguiente.

Se tomará como referencia base para el cálculo de los periodos de actividad y actividad de vuelo el periodo anterior al inicio del mes de programación.

En las programaciones se reservará el tiempo suficiente para que los tripulantes puedan mantener los títulos, habilitaciones, certificados, licencias, etc., necesarios para el desempeño de sus funciones a bordo de las aeronaves.

Para la programación se tendrá en cuenta las necesidades operacionales, las actividades y descansos, la distribución lo más equitativamente posible entre los tripulantes de una misma función y base, y la solidez operacional.

Las diferencias imposibles de subsanar en un mes determinado se irán compensando en los sucesivos.

No se programarán seis días o más seguidos de actividad salvo pacto en contra. En caso de que por necesidades del servicio se tengan que programar, deberá ser por causas

justificadas y tendrán que ser notificadas periódicamente al Comité de Empresa. Además, siempre que sea posible, los bloques de servicio de cinco días estarán precedidos o sucedidos por dos días libres.

Los días programados como Comité de Empresa contarán como día de trabajo a efectos del número máximo de días consecutivos trabajados.

Durante los periodos navideños, el tripulante elegirá dos periodos como preferentes para librar, al menos uno de los cuales le será concedido, siendo los periodos 24/25 de diciembre, 31 de diciembre/1 de enero, y 5/6 de enero. En caso de empate se otorgará utilizando los puntos de las vacaciones.

En el supuesto que haya muchas solicitudes para un mismo periodo y no se puedan otorgar todas, se realizará un sorteo entre los tripulantes por especialidad ante un representante de los trabajadores de cada centro y un representante de la empresa.

Para cada uno de los periodos navideños mencionados, se sorteará la actividad a realizar en cada uno de ellos. De esta forma, comenzando por el primer día de actividad se sorteará primero la actividad de vuelo y luego el resto de actividades. Una vez le haya tocado a un tripulante actividad de vuelo no le podrá volver a tocar hasta que todos tengan al menos una actividad de vuelo en dicho periodo.

A los tripulantes con servicio activo para el vuelo durante todos los fines de semana del mes, se les asignará un fin de semana libre inamovible, salvo pacto con el tripulante, entendiéndose fin de semana a sábado, domingo, y la tarde del viernes o la mañana del lunes. No se les tendrá que programar si en el transcurso del mes ya disponen de un fin de semana por vacaciones, licencias o cualquier otro motivo.

El operador deberá disponer de una normativa interna que regule los aspectos relacionados con la programación. Esta normativa interna se elaborará en coordinación con el comité de empresa.

Artículo 79.- Variaciones de programación.

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

Los valores máximos de cambios sobre la programación inicial serán del 30%, y de 1,4 sobre el FDP programado de Naysa, según se refleja en el MO.

Los cambios de programación deben notificarse al tripulante fuera del periodo no contactable. El periodo no contactable es el tiempo mínimo de descanso legal precedente a cualquier actividad. El tripulante no estará en la obligación de estar contactable en el periodo de descanso comprendido entre el final de la última actividad y el inicio de la siguiente.

Serán considerados como cambio los definidos en el MO. Los cambios solicitados por el tripulante serán ilimitados.

El operador deberá disponer de una normativa interna que regule los aspectos relacionados con la ejecución de la programación. Esta normativa interna se elaborará en coordinación con el comité de empresa.

Artículo 80.- Registro de los periodos de actividad de vuelo, de actividad y de descanso.

El operador garantizará que en el registro personal de los miembros de la tripulación se haga constar:

- Los tiempos de vuelo.
- El comienzo, la duración y el término de cada uno de los periodos de actividad o actividad de vuelo.
- Los tiempos de descanso y los días libres de toda actividad.

Dichos registros estarán disponibles a solicitud de la autoridad, organizaciones auditoras, representación sindical de los trabajadores o para los tripulantes que lo soliciten (de acuerdo a la normas y plazos que establezca la compañía).

En los casos en que el registro anterior no recoja todos los periodos de actividad de vuelo, de actividad y de descanso de un tripulante técnico, este deberá llevar su propio diario de vuelo en el que conste:

- Los tiempos de vuelo.
- El comienzo, la duración y el término de cada uno de los periodos de actividad o actividad de vuelo.
- Los tiempos de descanso y los días libres de toda actividad.

Todos los tripulantes se obligan a comunicar mensualmente a la compañía, las actividades ajenas al operador que puedan afectar a los registros a los que se refiere el presente artículo. Además deberán presentar su diario de vuelo a la dirección cuando les sea solicitado.

APARTADO IV: SITUACIONES

Artículo 81.- Destacamento.

El destacamento se produce cuando el trabajador ha de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar una actividad encomendada por la compañía y siempre que se disfrute uno de los días libres mínimos mensuales (9 o su parte proporcional) fuera de su base. A modo enunciativo, pero no limitativo, estas actividades podrían ser: operar vuelos regulares comerciales, operar vuelos para otro operador (ACMI), realizar vuelos privados (Chárter) o bien colaborar en proyectos. Si el trabajador disfruta 9 días libres mensuales o los mínimos mensuales proporcionales en su base, no se considerará que haya hecho destacamento.

Quedarán excluidas de este artículo cualesquiera actividades que realice el trabajador como parte de su formación para poder desempeñar convenientemente su actividad normal. Todos los desplazamientos que no impliquen un destacamento, tendrán la consideración de forzosos, sin compensación económica por ello.

La compañía pondrá en conocimiento de los afectados la necesidad de un destacamento con una antelación de siete días naturales, siempre que la actividad a realizar lo permita. Será a discreción de la compañía seleccionar al equipo de personas que será destacado, teniendo en cuenta la experiencia y conocimientos de los trabajadores que se presenten voluntarios, así como la adecuación de su perfil con las necesidades de la tarea a llevar a cabo.

En el caso de que no se presente el número necesario de trabajadores o, siendo este suficiente, no se consiga el perfil pretendido para poder atender la naturaleza de la actividad encomendada por la compañía, la compañía designará a los trabajadores forzosos necesarios para llevar a cabo dicha tarea. El destacamento forzoso tendrá una duración máxima de un mes.

La asignación de los destacamentos forzosos será por orden inverso a la fecha técnica para uno de los dos miembros de la tripulación técnica y para el otro según fecha técnica. Una vez designado para un destacamento forzoso no podrá volver a ser asignado hasta que los otros tripulantes de la misma categoría hayan sido asignados.

Tanto para los trabajadores voluntarios como forzosos, los costes de los billetes de desplazamiento y los hoteles correrán por cuenta de la compañía. Durante los destacamentos se percibirán las siguientes cantidades:

Destacamento voluntario:

- Todos los conceptos que sean aplicables, según tabla salarial correspondiente en cada caso.
- Variable “Destacamento” por el importe definido en tabla salarial para los trabajadores del Grupo III y IV, por cada día destacado fuera de base. Esta variable no sustituye a ninguno de los conceptos aplicables a la tabla salarial.

Destacamento forzoso:

- Todos los conceptos que sean aplicables, según tabla salarial correspondiente en cada caso.
- Variable “Destacamento” por el importe definido en tabla salarial para los trabajadores del Grupo III y IV, por cada día libre disfrutado fuera de base. Esta variable no sustituye a ninguno de los conceptos aplicables a la tabla salarial.

Artículo 82.- Situaciones de los tripulantes en la plantilla.

Los tripulantes en plantilla de la compañía podrán encontrarse en alguna de las situaciones que se describen y regulan por normativa vigente, en las disposiciones generales de este Convenio y en los artículos siguientes:

- Tripulantes en actividad o servicio activo.
- Licencias retribuidas o no retribuidas.

- Excedencias voluntarias, forzosas o especiales.
- Baja por enfermedad o accidente.
- Suspensión de actividad.
- Cese temporal o definitivo en vuelo (por pérdida de licencia o pérdida de capacidad).
- Reducción de jornada.

Artículo 83.- Tripulantes en actividad o servicio activo.

Se encontrarán en situación de actividad los tripulantes que estén desempeñando, en los servicios de vuelo de la Compañía, las funciones propias del grupo para las que han sido contratados.

Artículo 84.- Licencias retribuidas, licencias no retribuidas, excedencias voluntarias, forzosas, baja por enfermedad o accidente.

Estas situaciones se regulan en las disposiciones generales de este Convenio.

Artículo 85.- Cese temporal y definitivo en vuelo por pérdida de licencia o pérdida de capacidad.

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

- Pérdida temporal de la licencia de vuelo.
- Alteraciones psicofísicas que, sin producir la pérdida de la licencia de vuelo o baja oficial de la Seguridad Social, impidan, no obstante, desarrollar las actividades de vuelo.
- Pérdida temporal de licencia por gestación.

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

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

- Pérdida de la licencia de vuelo.
- Alteraciones psicofísicas de carácter irreversible que afecten a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto de trabajo.

El personal incluido en el apartado B) quedará excluido de este Convenio y causará baja en la compañía.

Artículo 86.- Reentrenamiento y pruebas.

Los tripulantes en cualquiera de las situaciones recogidas en los artículos de excedencias, suspensión de actividad o cese temporal de este Convenio deberán someterse a los reentrenamientos y pruebas que determine la dirección de la compañía, de acuerdo con las normas establecidas por la Autoridad Aeronáutica, inmediatamente antes de su reincorporación al servicio activo.

En lo que se refiere a los gastos derivados de este proceso serán de cuenta de los tripulantes salvo pacto entre las partes y/o en aquellos casos que deriven directamente de un accidente de trabajo o enfermedad grave.

Artículo 87.- Reincorporación.

La reincorporación de los tripulantes en cualquiera de las situaciones recogidas en los artículos de excedencias, suspensión de actividad y demás de este Convenio deberá tener lugar en el plazo legal establecido desde que desaparecieran las causas que motivaron el pase a dicha situación.

En caso contrario causarán baja definitiva en la compañía. Con carácter general, en cualquier situación de reincorporación a la situación de actividad tras una pérdida o suspensión temporal de las licencias/habilitaciones necesarias para el desempeño de las funciones a bordo de las aeronaves, se realizará de acuerdo a lo establecido en la normativa legal e interna de la compañía vigente en ese momento.

Artículo 88.- Suspensión de actividad.

Es la situación en la que puede encontrarse un tripulante cuando, iniciado un expediente relacionado con su función de tripulante, la Autoridad Judicial o Gubernativa, o la dirección de la compañía, lo declaren provisionalmente en situación de inactividad para el vuelo, en espera de la resolución definitiva que se adopte. En aquellos casos en los que se haya establecido que existe responsabilidad por parte del tripulante, quedará a criterio de la compañía. Igualmente se encontrarán en esta situación las personas que, como consecuencia de cualquiera de los expedientes indicados en el párrafo anterior, estén cumpliendo la sanción principal o accesoria de suspensión temporal de su actividad en vuelo. En el supuesto de que el expediente fuese sobreseído, a los tripulantes afectados por los mismos, se les garantizarán las condiciones económicas derivadas de la media de la flota.

APARTADO V: UNIFORMIDAD

Artículo 89.- Uniformidad Grupo laboral III.

Los trabajadores del Grupo laboral III recibirán al iniciar su relación laboral las prendas de uniforme que se relacionan en este anexo, y en el que se especifica la duración y reposición de las mismas.

Equipo	Inicial	Renovación
Vestido manga larga o camisa y pantalón	1	Por deterioro
Vestido manga corta o camisa y pantalón	2	Por deterioro
Chaqueta bienvenida	1	Por deterioro
Chaqueta a bordo	1	Por deterioro
Abrigo	1	Por deterioro
Chaleco rojo	1	Por deterioro
Tocado	1	Por deterioro
Delantal	1	Por deterioro
Bolso	1	Por deterioro
Trolley Samsonite	1	Por deterioro
Nevera	1	Por deterioro
Placa identificativa	4	Por deterioro
Pañuelo Celeste	2	Por deterioro
Pañuelo Azul	2	Por deterioro
Guantes	1	Por deterioro
Medias 20 DEN	6	Por deterioro
Medias 40 DEN	N/A	Por deterioro
Zapatos	2	Por deterioro
Vestido de verano	3	Por deterioro

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

La decisión de gabardina o abrigo será a criterio de la dirección y aplicable al conjunto del colectivo.

La decisión de bolso de viaje o maleta será a criterio de la dirección y aplicable al conjunto del colectivo. En caso de robo debidamente justificado, o deterioro, podrá sustituirse por uno nuevo a criterio de la dirección.

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

A aquellos TCP que no puedan hacer uso de las medias o calcetines normales, la compañía les facilitará una dotación de medias o calcetines de descanso, cuya cantidad sea equivalente por su precio a los normales.

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

La dirección de la compañía velará en todo momento por mantener la buena imagen. Por este motivo, independientemente de este acuerdo, proporcionará la uniformidad necesaria para que esto se cumpla.

Toda la dotación de uniformidad proporcionada no podrá ser utilizada para otros fines que no sean los laborales estipulados y asignados por la compañía.

Artículo 90.- Uniformidad Grupo laboral IV.

Los trabajadores del Grupo IV de nuevo ingreso recibirán la dotación inicial detallada en la siguiente tabla.

La solicitud de renovación de la uniformidad se efectuará de acuerdo a la puntuación especificada en la siguiente tabla. La sumatoria de cada prenda solicitada por la puntuación asignada a cada una no podrá superar los 66 puntos en la primera renovación anual, 98 en la segunda y 120 en la tercera. Tras ella, se reiniciará el ciclo con la primera renovación. Todo lo que exceda esta puntuación será a cargo del trabajador.

Equipo	Inicial	Renovación
Traje Piloto Verano	1 a elegir	50 puntos/ud
Traje Piloto Invierno		50 puntos/ud
Camisas manga corta	6 entre las dos	7 puntos/ud
Camisas manga larga		7 puntos/ud
Galón 4 barras + Estrella	-	5 puntos/ud
Galón 3 barras	-	5 puntos/ud
Corbatas	4	5 puntos/ud
Zapatos	2 pares	15 puntos/ud
Chaleco	1	10 puntos/ud/ud
Cardigan	1	15 puntos/ud
Chaleco Piumino ligero marino	1	15 puntos/ud

Equipo	Inicial	Renovación
Cinturón	2	5 puntos/ud
Calcetines (pack de 3)	2	2 puntos/pack
Nevera portalimentos	1	3 puntos/ud
Piloto Samsonite		20 puntos/ud
Messenger Samsonite		20 puntos/ud
Trolley cabina rígido		20 puntos/ud
Trolley mediano rígido		20 puntos/ud

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

DISPOSICIONES FINALES

REVISIÓN GRUPOS LABORALES

Con efectos del día 1 de enero del año 2025 los conceptos retributivos de carácter fijo y variable, así como el importe de los conceptos compensatorios serán los estipulados en el anexo.

Los conceptos retributivos de carácter fijo y variable, así como el importe de los conceptos compensatorios se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC con tope del dos coma cinco (2,5%), siempre y cuando existan resultados positivos en la compañía.

Del mismo modo se actuará en los sucesivos años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

ANEXO

NIVELES SALARIALES 2025

GRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO

	GRUPO I				
	NIVEL E	NIVEL D	NIVEL C	NIVEL B	NIVEL A
Salario Base	1.282,17	1.132,13	1.090,68	1.049,22	1.007,77
Plus de Prolongación	€/año				
Plus de Flexibilidad	€/año	31,59	30,44	29,29	28,14
Extra 1	€/año	25,64	21,86	22,30	20,98
Extra 2	€/año	111,95	98,84	95,25	91,73
Plus de transporte	€/año	111,95	98,84	95,25	91,73
	€/mes	112,62	112,62	112,62	112,62
SALARIO FIJO MENSUAL (€)	1.679,95	1.496,31	1.446,09	1.396,90	1.345,65
SALARIO FIJO ANUAL (€)	20.046,73	17.843,15	17.240,48	16.650,17	16.035,13
Variables					
Turnicidad de mañana	€/día	9,14	9,14	9,14	9,14
Hora Nocturna	€/h	1,92	1,92	1,92	1,92
Festivo Trabajado	€/día	19,75	19,75	19,75	19,75
Festivo no disfrutado	€/día	47,23	47,23	47,23	47,23
Dietas					
Dieta desplazamiento REG	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45
Dieta Desplazamiento NAC	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64
Dieta Desplazamiento INT	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48

GRUPO II - PERSONAL TÉCNICO

GRUPO II						
	NIVEL E	NIVEL D	NIVEL C	NIVEL B	NIVEL A	
Conceptos fijos						
Salario Base	€/año	1.759,61	1.606,29	1.413,77	1.132,13	
Plus de Prolongación	€/año	52,20	48,78	44,60	39,03	31,59
Plus de Flexibilidad	€/año	38,38	35,87	32,52	27,88	22,30
Extra 1	€/año	164,45	153,69	140,28	123,39	98,84
Extra 2	€/año	164,45	153,69	140,28	123,39	98,84
Plus de transporte	€/mes	112,62	112,62	112,62	112,62	112,62
SALARIO FIJO MENSUAL (€)		2.264,25	2.076,60	1.840,06	1.496,31	
SALARIO FIJO ANUAL (€)		28.865,74	27.058,37	24.806,60	21.968,14	17.843,15
Variables						
Turnicidad de mañana	€/día	9,14	9,14	9,14	9,14	9,14
Hora Nocturna	€/h	1,92	1,92	1,92	1,92	1,92
Festivo Trabajado	€/día	19,75	19,75	19,75	19,75	19,75
Festivo no disfrutado	€/día	25,83	25,83	25,83	25,83	25,83
Dietas						
Dieta desplazamiento REG	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
Dieta Desplazamiento NAC	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
Dieta Desplazamiento INT	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48

GRUPO IV - COMANDANTES

	GRUPO IV: COMANDANTES					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6
Conceptos fijos						
Salario Base	3.356,2	3.200,1	2.809,8	2.603,6	2.458,6	2.241,2
Extra 1	279,7	266,7	234,2	217,0	204,9	186,8
Extra 2	279,7	266,7	234,2	217,0	204,9	186,8
	-	-	-	-	-	-
Variables						
Salto	20,51	17,67	16,89	15,72	14,72	11,26
Productividad	7,81	6,80	6,58	6,19	5,86	4,35
Imaginaria	72,48	66,90	55,75	50,18	44,60	42,37
Reserva	66,90	61,33	50,18	44,60	39,03	36,80
Franco	61,33	55,75	44,60	39,03	33,45	27,88
Libre Volado Flexible	223,00	223,00	178,40	178,40	156,10	156,10
Libre Volado	111,50	111,50	89,20	89,20	78,05	78,05
Plus de puntualidad	780,51	780,51	780,51	780,51	780,51	780,51
Destacamento NAC	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65
Destacamento INT	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65
	-	-	-	-	-	-
Gastos Compensatorios						
Dieta NAC	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14
Suplemento INT	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
Suplemento pernocta NAC	18,95	18,95	18,95	18,95	18,95	18,95
Suplemento pernocta INT	61,33	61,33	61,33	61,33	61,33	61,33
Dieta desplazamiento REG	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
Dieta Desplazamiento NAC	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
Dieta Desplazamiento INT	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
Plus de transporte	2.207,76	2.207,76	2.207,76	2.207,76	2.207,76	2.207,76

GRUPO IV - COPILOTOS

		GRUPO IV:					
		COPILOTOS					
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6
Conceptos fijos							
Salario Base	€/mes	1.873,2	1.672,5	1.516,4	1.315,7	1.226,5	958,9
Extra 1	€/mes	156,1	139,4	126,4	109,6	102,2	79,9
Extra 2	€/mes	156,1	139,4	126,4	109,6	102,2	79,9
Variables							
Salto	€/Ud	11,99	10,37	8,58	6,47	5,13	
Productividad	€/Ud	4,13	3,68	3,35	2,46	1,56	
Imaginaria	€/Ud	39,03	39,03	33,45	33,45	33,45	
Reserva	€/Ud	33,45	33,45	27,88	27,88	27,88	
Franco	€/Ud	27,88	27,88	22,30	22,30	22,30	
Libre Volado Flexible	€/Ud	156,10	156,10	144,95	144,95	111,50	
Libre Volado	€/Ud	78,05	78,05	72,48	72,48	55,75	
Plus de puntualidad	€/mes	-	-	-	-	-	
Destacamento NAC	€/día	26,90	26,90	26,90	26,90	25,85	
Destacamento INT	€/día	31,52	31,52	31,52	31,52	28,89	

Gastos Compensatorios									
Dieta NAC	€/día 40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14
Suplemento INT	€/día 13,38	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	13,38	13,38
Suplemento pernocta NAC	€/día 18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96
Suplemento pernocta INT	€/día 35,68	61,33	61,33	61,33	61,33	61,33	61,33	35,68	35,68
Dieta desplazamiento REG	€/día 33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
Dieta Desplazamiento NAC	€/día 54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
Dieta Desplazamiento INT	€/día 72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
Plus de transporte	€/año 1.839,74	1.839,74	1.839,74	1.839,74	1.839,74	1.839,74	1.839,74	1.839,74	1.839,74