III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

3822 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 31 de octubre de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, 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, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de octubre de 2025.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

ANEXO

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE INSULAR DE SUBCONTRATACIONES AEROTÉCNICAS, S.L.

CONTENIDO

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito territorial.
Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.
Artículo 3.- Ámbito temporal.
Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.
Artículo 5.- Absorción y compensación.
Artículo 6.- Normativa supletoria.
Artículo 7.- Trato más favorable.
Artículo 8.- Procedimiento de descuelgue.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

Artículo 9.- Organización del trabajo.
Artículo 10.- Salvaguarda de los intereses de la empresa.
Artículo 11.- Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.
Artículo 12.- Pacto de permanencia.
Artículo 13.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.
Artículo 14.- Comité de Empresa.
Artículo 15.- Competencias del Comité de Empresa.
Artículo 16.- Garantías del Comité de Empresa.
Artículo 17.- Capacidad y sigilo profesional.
Artículo 18.- Secciones Sindicales.

CAPÍTULO III.- INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN.

Artículo 19.- Ingreso y periodo de prueba.
Artículo 20.- Contrataciones a tiempo completo.
Artículo 21.- Contratación a tiempo parcial.
Artículo 22.- Requisitos para el ingreso.
Artículo 23.- Clasificación y niveles retributivos.
Artículo 24.- Cambio de nivel.

CAPÍTULO IV.- SITUACIONES.

Artículo 25.- Comisión de servicios.
Artículo 26.- Traslados.
Artículo 27.- Trabajos extraordinarios.
Artículo 28.- Excedencia voluntaria.
Artículo 29.- Excedencia por cuidado de hijos.
Artículo 30.- Excedencia forzosa.
Artículo 31.- Jubilación.
Artículo 32.- Baja voluntaria.

CAPÍTULO V.- JORNADA.

Artículo 33.- Jornada a tiempo completo.
Artículo 34.- Régimen de turnos.
Artículo 35.- Personal no sujeto a turnos.
Artículo 36.- Licencias retribuidas.
Artículo 37.- Licencia no retribuida.
Artículo 38.- Vacaciones.
Artículo 39.- Otros permisos.
Artículo 40.- Conciliación de la vida familiar y laboral.
Artículo 41.- Convivencia.
Artículo 42.- Reducción de jornada.

CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES.

Artículo 43.- Conceptos retributivos.
Artículo 44.- Dietas de desplazamiento.
Artículo 45.- Enfermedad.
Artículo 46.- Días festivos.
Artículo 47.- Seguro de vida e incapacidad permanente.
Artículo 48.- Seguro médico privado.
Artículo 49.- Plan de pensiones.
Artículo 50.- Billetes.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 51.- Seguridad e higiene.
Artículo 52.- Información al Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VIII.- POLÍTICAS DE IGUALDAD Y EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO.

Artículo 53.- Política de igualdad.
Artículo 54.- Violencia y acoso.
Artículo 55.- Protocolo de actuación colectivo LGTBI.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 56.- Clasificación de las faltas.
Artículo 57.- Faltas leves.
Artículo 58.- Faltas graves.
Artículo 59.- Faltas muy graves.
Artículo 60.- Sanciones.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L., donde los firmantes, los Comités de Empresa y/o delegados de personal tengan representación.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

Este Convenio afecta a los personas trabajadoras de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L., cualquiera que fuere su contrato. Se excluye del ámbito de este Convenio al personal directivo y mando intermedio, atendiendo a que ocupan puestos de especial responsabilidad en la estructura organizativa aprobada por la Dirección, en tanto desempeñen los mismos; a estos les serán de aplicación preferentemente las condiciones más favorables y las normas específicas que para ellos establezca la Compañía, y de forma supletoria, para lo no regulado en aquellas, les será de aplicación lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de mayo de 2025, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes por escrito con una antelación mínima de mes antes de que expire su vencimiento. Será prorrogable tácitamente por periodos de un año, si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se denuncia por escrito 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.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que los órganos competentes dictaran resolución firme que declare la nulidad total o parcial o la inaplicación de algún artículo del presente Convenio, las partes se obligan a negociar de buena fe de forma que, respetando la resolución judicial o administrativa dictada, se restablezca en esencia el conjunto de las condiciones pactadas y el equilibrio de los intereses de las partes.

Las modificaciones afectarán al Convenio en los términos y con el alcance previstos en el ordenamiento jurídico. En el caso de que las modificaciones incidan en la definición de ámbitos de este Convenio, en la pérdida retributiva de personal o en condiciones mejoradas del Convenio del sector, las partes signatarias analizarán los efectos de este cambio normativo, procediendo, en su caso, a las correspondientes adaptaciones en la regulación. Hasta tanto, tales adaptaciones se produzcan, el Convenio continuará aplicándose en sus propios términos.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Para el personal del Grupo I cuyo salario fijo bruto anual supere los 24.000 euros, 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 fijas que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengan 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 legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Del mismo modo aplicará para el personal del Grupo II cuyo salario fijo bruto anual supere los 28.000 euros y para el personal del Grupo III que supere los 30.000 euros.

El contenido de los dos párrafos anteriores será revisable al vencimiento del presente Convenio Colectivo. Se respetarán las condiciones establecidas individualmente 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 6.- Normativa supletoria.

Para lograr que las operaciones y actividad de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L. 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 7.- Norma 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 personal. 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 60 del presente Convenio.

Artículo 8.- Procedimiento de descuelgue.

En el caso de que la empresa pretendiera en algún momento modificar condiciones de este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección lo comunicará a la representación social, 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, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación social, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del texto refundido del Estatuto de las Personas Trabajadoras. En caso de desacuerdo a la conclusión del periodo de consultas, la empresa y la representación social, 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 9.- Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica del trabajo en Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L. es facultad de la empresa.

Artículo 10.- Salvaguarda de los intereses de la empresa.

Las personas trabajadoras afectadas 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, el personal se obligará 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 11.- 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.

Artículo 12.- Pacto de permanencia.

Se podrá pactar entre empresa y persona trabajadora un pacto de permanencia bien en el contrato de trabajo, o bien en una novación durante la vigencia de la relación laboral. En el supuesto de que el personal 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 o excedencia, salvo pacto en contrario a título individual, informando a la persona previamente del coste de la formación.

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. Para ello facilitará a la representación social y a la persona implicada, previamente a su descuento, información del coste del curso realizado.

Artículo 13.- 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 del personal.

Sus componentes, en número de cuatro por cada parte, serán designados por la Dirección y por la Representación Social, 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, con carácter ordinario, una vez cada seis meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que deberán celebrarse cuando una de las partes así lo 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 posturas. Las representaciones de las partes tendrán acceso a toda la documentación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones. 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 de la representación social en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la representación social.

Los miembros de la representación social 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 las personas trabajadoras podrá ser usado fuera del estricto ámbito de aquella, o para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y sin perjuicio de la competencia de la Jurisdicción Social, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al sistema de resolución extrajudicial de conflictos ante el Tribunal Laboral de Canarias (T.L.C.).

Artículo 14.- Comité de Empresa.

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

El Estatuto de las Personas Trabajadoras contempla la formación del Comité Intercentros cuando así lo pacten empresa y representación legal de las personas trabajadoras en Convenio Colectivo. En ejecución de aquella previsión legal, acuerdan que para la constitución del Comité Intercentros será necesario el acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio, de conformidad con la legislación vigente, de cara a dotarlo de un reglamento de funcionamiento, previa decisión por mayoría simple de los componentes de los distintos Comités de Centro.

Artículo 15.- 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 anualmente, al menos, sobre la evolución general 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 personas trabajadoras, en los términos legalmente establecidos y antes de su remisión al Servicio Público de Empleo Estatal y Servicio Canario de Empleo.

6. Semestral la empresa se reunirá con los representantes de los personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras conocerán semestralmente, 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 Sindicales tendrán las competencias siguientes:

a) Legitimidad para la negociación colectiva con la Dirección de la empresa, de convenios colectivos y pactos de similar naturaleza, en los términos legalmente establecidos.

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

c) Los componentes de las Comisiones de trabajo serán elegidos de acuerdo a lo establecido en los dos últimos párrafos del artículo 14.

e) Comunicación de las faltas interpuestas calificadas como graves y muy graves.

Artículo 16.- Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representación social, 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 restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Estatuto de las Personas Trabajadoras 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, comunicando a la empresa.

e) Disponer de un crédito horario de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de las Personas Trabajadoras, excepto el presidente/a o secretario/a que dispondrá mensualmente de un crédito adicional de 10 horas laborales a las establecidas en el Estatuto de las Personas Trabajadoras, 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 efectuará a través de la herramienta de registro horario habilitada al efecto, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

Artículo 17.- Capacidad y sigilo profesional.

Las descritas según la normativa laboral vigente.

Artículo 18.- Secciones Sindicales.

1. El personal afiliado a un sindicato podrá, 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 a la empresa, 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 la empresa o centro de trabajo tuviese 250 personas trabajadoras o más, en los términos establecidos en la legislación vigente. Los delegados sindicales disfrutarán de los derechos reconocidos en la legislación.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad de esta.

3. Los delegados sindicales deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de sanciones y despidos de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, siempre que a la empresa le conste su condición de afiliada.

CAPÍTULO III

INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 19.- Ingreso y periodo de prueba.

El ingreso de una persona trabajadora en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, incluyendo a tal fin la correspondiente cláusula de periodo de prueba en el contrato de trabajo, y además fijándose como tal un periodo de 2 meses de duración para incorporaciones del Grupo I y de 6 meses de duración para el Grupo II y Grupo III. Para los contratos de duración determinada tendrán una duración de 1 mes.

Estos periodos de prueba serán de aplicación a todas las personas trabajadoras independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía, y sin perjuicio de las excepciones legales y jurisprudenciales que procedan, como en el caso de personas trabajadoras ex empleadas previamente. Durante este periodo tanto la empresa como la persona trabajadora podrá rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

La empresa podrá utilizar la contratación para sustituir la cobertura de descansos, permisos, licencias, vacaciones y similares, en base a lo establecido en la normativa vigente, así como, para cubrir situaciones ocasionales, previsibles con duración reducida y delimitada.

Artículo 20.- 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 en el nivel que más se adecue al puesto a desempeñar, lo que tendrá reflejo en el contrato de trabajo.

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, el personal de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L. podrá 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.

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contratación existente en la legislación vigente.

Artículo 21.- Contratación a tiempo parcial.

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

Artículo 22.- Requisitos para el ingreso.

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

Artículo 23.- Clasificación y niveles retributivos.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasifica 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 desarrolla el personal. 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) Conocimientos: nivel de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar de manera óptima las funciones inherentes al puesto de trabajo.

B) Rendimiento intelectual: nivel de competencia en resolución de problemas, teniendo en cuenta factores como la homogeneidad, procedimentación, nivel de regulación del entorno, flexibilidad y autonomía.

C) Procesos: este factor mide el impacto de la posición en el funcionamiento, monitorización, optimización y desarrollo de procesos y la complejidad de los mismos.

D) Conocimientos organizacional: grado de comprensión que se requiere sobre la estructura, procesos, normas, cultura y funcionamiento interno de la organización para desempeñar el puesto eficazmente.

E) Comunicaciones: grado en que el puesto requiere intercambiar información de forma clara y efectiva, ya sea de manera oral, escrita o interpersonal, con personas dentro o fuera de la organización.

F) Responsabilidad funcional: evalúa el ámbito de decisión y la libertad para actuar. Se considera el área de influencia de la posición dentro de la propia unidad organizativa y en relación con otras unidades.

Conforme a ello, se contemplan los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Personal Administrativo y Gestores.

Incluye aquellos puestos de trabajo administrativos vinculados al entorno técnico y de gestión propios del sector. Las funciones desempeñadas consisten en la ejecución de tareas administrativas y de apoyo a la gestión técnica que, si bien se realizan siguiendo directrices concretas, requieren conocimientos profesionales adecuados, así como habilidades prácticas

específicas. La responsabilidad de estos puestos está limitada, ya que las tareas se desarrollan bajo supervisión, mediante control sistemático o procedimientos definidos por parte de personal técnico o de responsabilidad.

Grupo II.- Personal Técnico.

Incluye a profesionales que desempeñan funciones técnicas 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.

Este grupo requiere conocimientos avanzados adquiridos mediante formación técnica reglada y/o experiencia profesional consolidada.

Grupo III.- Personal Técnico Especializado.

Incluye a profesionales que desempeñan funciones técnicas 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.

Este grupo requiere titulación superior, conocimientos en ingeniería aeronáutica o cualificación técnica equivalente. Se requiere capacidad de decisión técnica dentro de su ámbito, así como un dominio profundo de normativa aeronáutica, estándares de calidad del sector y herramientas de ingeniería avanzadas.

Artículo 24.- Cambio de nivel.

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

Se establecen los siguientes sistemas de promoción para el cambio de nivel:

a) Por el transcurso de los siguientes periodos de tiempo de permanencia en el nivel anterior: Grupo I: del nivel ADM1l al nivel ADM2I: 1 año/del nivel ADM2I al nivel -ADM3I: 2 años.

Grupo II: TEC A: del nivel TECA1I a TECA2I: 1 año/del nivel TECA2I al TECA3I: 2 años / del nivel TECA3I al TECA4I: 3 años.

Grupo III: TEC B: del nivel TECB1I a TECB2I: 2 años/del nivel TECB2I al TECB3I: 3 años/del nivel TECB3I al TECB4I: 5 años.

b) Por cualificación y desempeño individual.

- Los cambios a los niveles 5, 6, 7 y 8 quedarán sujetos a criterio de la Dirección, para aquellas posiciones con funciones de especial responsabilidad y/o supervisión, previa evaluación positiva de competencias y desempeño. El ajuste a dicho nivel supone la absorción de los complementos de carácter personal con independencia de los topes establecidos.

Para ambos sistemas de promoción se consideran requisitos indispensables:

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

- Haber estado en situación de actividad al menos el 75% del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de enfermedad o accidente que deberá permanecer 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.

No obstante, la Dirección de la Compañía podrá adelantar libremente los cambios de grupo y/o nivel en función de su cualificación profesional. A solicitud de la persona trabajadora se podrá realizar una evaluación para revisar su situación.

CAPÍTULO IV

SITUACIONES

Artículo 25.- Comisión de servicios.

Se entiende por Comisión de servicio el desplazamiento de un 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 Servicios 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 si procede. 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 los transportes y estancia seguirán siendo 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 las personas trabajadoras disponibles, evitando en lo posible variar los turnos asignados. Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta de la persona trabajadora a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo siguiente a la hora de finalización del servicio. En todos los casos en los que el alojamiento corre a cargo de la Compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la empresa.

Artículo 26.- Traslados.

Podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

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) la persona interesada 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 trasladada dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que la persona afectada cause baja en su anterior destino.

Artículo 27.- Trabajos extraordinarios.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentar 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:

A) Si para la realización fuese requerido una persona trabajadora que estuviera disfrutando de un día de libranza se le restituirá el día dejado de disfrutar y un día extra adicional.

B) Si los trabajos extraordinarios se realizan en exceso de jornada ordinaria del mismo día y duran más de 4,5 horas, se compensarán con un día de libranza. Si son iguales o inferiores, se compensarán con tiempo equivalente.

C) 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, resultando de aplicación, en su caso, lo recogido en el apartado B del presente artículo.

Artículo 28.- Excedencia voluntaria.

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

- Para el disfrute de una excedencia voluntaria, deberá presentarse un preaviso escrito con al menos treinta días de antelación a la fecha prevista de inicio para el personal no sujeto a turnos y sesenta días para el personal sujeto a turnos, salvo pacto contrario. Atendiendo a la naturaleza de la actividad y la complejidad de selección y formación de la plantilla, las partes establecen un límite máximo de personas trabajadoras que simultáneamente puedan disfrutar de la suspensión de su contrato, fijándolo en hasta el 6% de cada grupo laboral; de manera que alcanzado este porcentaje, será discrecional para la empresa concederlas o demorar su inicio hasta que se produzcan reincorporaciones que sitúen el porcentaje por debajo de aquel número.

- Durante el tiempo que 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.

- La persona que tenga concedida una excedencia voluntaria y que no solicite por escrito 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.

Artículo 29.- 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 30.- Excedencia forzosa.

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

Artículo 31.- 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, una nueva persona trabajadora.

Artículo 32.- Baja voluntaria.

Teniendo en cuenta el alto grado de especialización del Grupo II y III y la formación técnica que estas posiciones requieren, las peticiones de baja voluntaria deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de dos meses a la fecha en que se pretenda causar baja. Asimismo debe hacerse notar la importancia de la planificación de los servicios de producción, con la suficiente antelación para el correcto desarrollo de las operaciones y la atención al cliente. En el supuesto de que no se observara el plazo de preaviso antes expuesto, la Compañía exigirá, y la persona trabajadora se verá obligada a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado. La cantidad adeudada podrá ser descontada total o parcialmente de la liquidación. 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 en los últimos seis meses divididos por 180. Este preaviso también será aplicable en los casos de solicitud de excedencia voluntaria, y por cuidado de hijos y personas dependientes, salvo acuerdo entre las partes que reduzca este plazo.

CAPÍTULO V

JORNADA

Artículo 33.- Jornada a tiempo completo.

La jornada de trabajo de la Compañía será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. 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, la persona trabajadora 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 se 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.

Artículo 34.- 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. No obstante lo anterior, se podrán variar los turnos asignados por variación de las cargas de trabajo o cualquier otra causa suficientemente justificada, entendiendo 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 personas de la plantilla de la empresa. Dichos grupos podrán ser cambiados en su totalidad o parcialmente, atendiendo a necesidades del servicio suficientemente justificadas, volviendo a su turno inicial en cuanto cese la necesidad que los provoque, siempre que esta sea temporal.

No obstante, el régimen de trabajo a turnos podrá modificarse por acuerdo entre la representación social y la empresarial. Si no existiese acuerdo en el plazo máximo de 15 días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Si para la realización de un turno fuese requerida una persona trabajadora que se encontrase disfrutando de un día libre, o se le avisara con menos de 48 horas de antelación al inicio de dicho turno, se le restituirá el día dejado de disfrutar y además se le concederá una compensación económica equivalente al importe del festivo no disfrutado.

Para el personal sujeto a turnos se recogerá un acuerdo adicional específico según lo acordado entre las partes.

Artículo 35.- Personal no sujeto a turnos.

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

- De lunes a jueves: entrada de 7:30 a 9:00 horas y salida de 16:00 a 17:30 horas. La hora de entrada a las 7:30 horas es aplicable siempre que las necesidades del servicio y la producción lo permitan.

- Los viernes: Entrada de 8:00 a 9:00 horas y salida de 14:00 a 15:00 horas.

- En mes de agosto: de lunes a viernes, entrada de 8:00 horas a 9:00 horas y salida de 14:00 a 15:00 horas.

No obstante el horario antes señalado, se garantizará la cobertura del servicio.

En el supuesto de víspera de festivo, el horario de salida del día inmediatamente anterior sería el señalado para el de los viernes del periodo afectado, salvo el puente de diciembre que se realizará la jornada habitual.

Artículo 36.- Licencias retribuidas

La Compañía concederá licencias retribuidas por las siguientes causas, previo aviso y justificación:

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

b) Lactancia: en el caso de solicitar 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

e) Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, el personal que lo solicite tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

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

g) 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 de la persona trabajadora y suponga un traslado fuera de la isla.

h) 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. El personal que desee hacer uso de los días indicados deberá solicitarlo, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su Dirección. Posteriormente, disfrutado el día o días, la persona deberá justificar la realización del examen o exámenes.

Artículo 37.- Licencia no retribuida.

Anualmente el personal de plantilla fija tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de licencia sin sueldo durante el año, pudiéndose fraccionar en cuatro periodos de licencia sin sueldo, no siendo en ninguno de los casos inferior a siete días de licencia sin sueldo, ni superar los treinta días sin sueldo por año. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de personas que puedan disfrutarla, será de uno simultáneamente en la misma unidad organizativa. La petición de esta licencia deberá presentarse, como mínimo, con treinta 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 que disfrutarse íntegramente antes del inicio de las licencias no retribuidas, salvo acuerdo entre las partes. Transcurrido dicho plazo sin que se haya contestado la petición, se entenderá concedida la licencia. La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. El tiempo de licencia se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 38.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborales y deberá disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente, fijándose su disfrute de común acuerdo entre las partes. El disfrute se puede fraccionar en cuatro periodos, no obstante, se podrá reservar hasta tres días del cómputo total para atender necesidades de carácter personal, pudiendo disfrutarse en bloque o en días sueltos. Para el disfrute de estos días deberá asegurarse la atención de los trabajos y será potestad de la empresa el que estos días se disfruten en días de puente. Serán vacacionales los doce meses del año, y en aquellos periodos que coincidan con la mayor actividad de la Compañía se asegurará la atención de los trabajos.

El personal que durante su periodo de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad temporal podrá disfrutarlas posteriormente en los plazos definidos por la Ley. En este caso, 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. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. En 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. En caso de solicitud de fechas similares a igualdad de puntuación se aplicará prioridad por orden de antigüedad.

Por cada día de vacaciones disfrutado se le asigna la puntuación que le corresponda según el mes de disfrute y para el siguiente año la persona trabajadora de menor puntuación y por ese orden se elegirán los periodos de disfrute, sumando los puntos que le correspondan de ese año para el siguiente:

Enero (primera quincena) ..... 1 punto/día.

Marzo/Abril (de Jueves Santo a Domingo Resurrección) ..... 1 punto/día.

Junio (segunda quincena) ..... 1 punto/día.

Julio ..... 1 punto/día.

Agosto ..... 1 punto/día.

Septiembre (primera quincena) ..... 1 punto/día.

Diciembre (segunda quincena) ..... 1 punto/día.

Por hijos menores de 18 años-5 puntos (independientemente del número de hijos).

No se computarán los puntos anteriores en los periodos de vacaciones asignados por la empresa.

Los periodos de vacaciones asignados deberán ser conocidos por el personal al menos 60 días antes del comienzo de su disfrute. Al personal de nuevo ingreso se le asignará la puntuación del que la tenga más alta.

Artículo 39.- Otros permisos.

Para los supuestos de consulta médica del personal de la compañía, este:

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

- El personal deberá aportar 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.

- El personal deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

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

- 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 personal 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 de ausencia. El personal afectado deberá presentar 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.

Artículo 40.- 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 del personal 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 41.- 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.

Artículo 42.- Reducción de jornada.

Las reducciones de jornada por guarda legal, se regularán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y se otorgarán siempre y cuando los motivos que se acrediten para el disfrute de la misma se ajuste a la necesidad real que establece la normativa al respecto.

En el caso del personal 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.

Las peticiones de disfrute que coincidan en las mismas fechas serán atendidas por orden de llegada. Aquellas que no puedan ser acopladas por restricciones en la programación, serán ajustadas para que se adapten lo mejor posible a la fecha solicitada, salvo que se acuerde otra cosa con la persona interesada.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 43.- Conceptos retributivos.

El personal será retribuido por los siguientes conceptos:

Conceptos retributivos fijos.

• Salario base: el salario base establecido 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 excepto para el personal no sujeto a turnos.

• 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 el personal que lo tuviera reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente. El personal podrá optar entre percibir las pagas extraordinarias de la manera descrita, que será la que aplique por defecto, o, alternativamente, cada mes la parte proporcional correspondiente. Para ello sería imprescindible que lo comunique por escrito a Administración de Personal antes del día 15 de enero, asumiendo que se mantendrá en esta opción hasta nueva comunicación que solo podrá operar coincidiendo con el año natural y que tendría que comunicar igualmente antes del 15 de enero del año en el que pretendiera cambiar de sistema.

• Plus de flexibilidad: complemento de puesto de trabajo que engloba, en su cuantía, la disposición del personal 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: es un 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.

Conceptos retributivos variables.

Variable por turno: con independencia de lo establecido respecto al Plus de Flexibilidad, el personal de cualquiera de los grupos 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, diferenciando el valor en función del horario del turno según lo establecido en las tablas salariales vigentes.

• 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.

• Hora nocturna 2: las horas nocturnas que superen las 50 horas mensuales se abonarán según importe establecido en las tablas salariales como horas nocturnas tipo 2.

• Festivo trabajado: se devengará por cada turno efectivamente realizado en los días de festivos oficiales.

• Festivo no disfrutado: se devengará por cada festivo trabajado y no disfrutado en el cuarto mes de su realización.

• Plus domingo: se devengará por el tiempo efectivamente trabajado los domingos.

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

Otras variables.

• Formación: se devengará por cada hora de formación que se imparta, siempre que se trate de acciones formativas específicas en aula y registradas en el plan de formación. El importe es de 8 euros/hora cuando se imparta dentro de jornada y 18 euros/hora cuando se imparta fuera de la jornada.

Variable por objetivos/desempeño.

Para el Grupo Profesional II, se devengará un concepto retributivo variable con devengo anual que se abonará durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo. Se percibirá en proporción a la consecución de los objetivos de Compañía definidos anualmente por la Dirección de la empresa, así como los funcionales (individuales o de Grupo), y en base a los resultados obtenidos en la valoración del desempeño. El importe de referencia será el 10% de la suma resultante del importe anual del salario fijo reflejado en la Tabla salarial. El importe total se devengará proporcionalmente a los días del periodo de referencia que la persona trabajadora haya permanecido activo, no computándose los periodos de inactividad diferentes a las vacaciones, o la situación de IT superior a los dos meses.

Conceptos compensatorios.

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

Certificaciones:

Plus de certificación de hoja de carga:

Este complemento salarial se establece para retribuir a las personas trabajadoras que desempeñen funciones relacionadas con la elaboración de la hoja de carga y que, para ello, deba contar con una habilitación específica obtenida mediante formación reglada y examen homologado, conforme a la normativa aplicable en el ámbito aeronáutico. El plus tendrá carácter mensual y se percibirá mientras la persona trabajadora esté en posesión de la certificación exigida y ejerza funciones que requieran dicha habilitación.

Plus de despacho:

Este plus tiene por objeto retribuir a las personas trabajadoras del colectivo de Despacho de Vuelo que, en el ejercicio de sus funciones, deban estar en posesión de una habilitación específica obtenida mediante formación reglada, conforme a la normativa aplicable en el ámbito aeronáutico. El plus tendrá carácter mensual y se percibirá mientras la persona trabajadora esté en posesión de la certificación exigida y ejerza funciones que requieran dicha habilitación.

Artículo 44.- Dietas de desplazamiento.

La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de manutención que se originan en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo que sean efectuados por requerimiento de la empresa, generando una dieta completa por cada día desplazado con pernocta.

Se computará media dieta por cada día desplazado fuera del Archipiélago Canario que no implique pernocta. Los precios de las unidades son los siguientes:

- Dieta desplazamiento insular: 30 euros.

- Dieta desplazamiento nacional: 49 euros.

- Dieta desplazamiento internacional: 65 euros.

En aquellos casos en los que la empresa se haga cargo de los gastos de manutención, no se generará la variable “Dieta de desplazamiento” y se compensarán los gastos correspondientes sujeto a la validación previa.

Artículo 45.- Enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal el personal 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 del alta en las 24 horas siguientes a su expedición, debiendo comunicar previamente en todo caso, a su responsable de área de su ausencia.

- En los casos en que el personal 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 personal 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 médico de la empresa, teniendo en cuenta los informes del médico de la Seguridad Social, 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.

El personal que esté de baja por alguna de estas incapacidades temporales acudirá 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 el complemento de incapacidad mencionado.

Artículo 46.- Días festivos.

Para el personal sujeto a turnos, en las jornadas programadas de trabajo en alguno de los 14 días festivos oficiales, la persona trabajadora percibirá un complemento "festivo trabajado" que le corresponda según el Anexo I además del día libre compensatorio. La programación de los días libres compensatorios de festivos se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y la persona interesada en los tres meses siguientes al día festivo. En el caso de que en el plazo de tres meses antes señalado no se hubiera disfrutado el día compensatorio, se abonará el complemento de festivo no disfrutado establecido en el Anexo I.

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.

Artículo 47.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L. se mantendrá contratado un seguro de vida que sustituye al del Plan de Pensiones y que estará desvinculado del referido plan de pensiones fijado en el artículo 50. En todo caso, la compañía abonará las primas, siempre y cuando la persona trabajadora sea aceptada por la compañía aseguradora, para asegurar un capital de 75.126 euros por persona trabajadora en caso de gran incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total y fallecimiento de la persona trabajadora.

Artículo 48.- Seguro médico privado.

La empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro médico privado para el personal interesado en adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando la persona interesada sea aceptada por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y la persona interesada asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina.

Si la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras adheridas, tras justificación del abono de la anualidad correspondiente de la póliza que tiene concertada.

Artículo 49.- Plan de pensiones.

Se establecen como sistemas de previsión social complementarios para la cobertura de jubilación los siguientes:

a) Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas del Sistema, donde Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L. es entidad promotora y del que son partícipes toda persona física afectada por el presente Convenio que cuente con un año de antigüedad en la empresa, siempre y cuando formalice su adhesión al plan.

b) Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social.

El personal deberá manifestar voluntariamente mediante la suscripción del documento correspondiente, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Convenio, su voluntad de permanecer en el Plan de Pensiones del Sistema de empleo o de adherirse a Montepío Loreto. En caso de no ejercitar la opción se mantendrán como partícipes en el sistema a).

De optar por la adhesión a Montepío Loreto, quedarán como partícipes en suspenso en el sistema a), con el régimen que se establece en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo. El personal de nueva contratación, una vez alcanzado el año de antigüedad, podrá optar por el sistema a) o el b), mediante la suscripción del correspondiente documento. Las aportaciones al sistema a) se mantendrán en las cuantías fijadas en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas al Sistema Binter.

Las aportaciones al sistema b) se establecerán según la cuantía establecida en el apartado anterior; en el caso de que la aportación de la empresa sea inferior al mínimo exigido por esta entidad, la persona trabajadora aportará la parte restante y se ingresarán mensualmente en Montepío Loreto.

Artículo 50.- Billetes.

La concesión de billetes se concederá a criterio de la Dirección de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 51.- Seguridad y Salud.

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 personas trabajadoras se comprometen a crear su propio reglamento de funcionamiento una vez firmado el Convenio. Anualmente se programará un reconocimiento médico para las personas trabajadoras de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L.

Artículo 52.- Información al Comité de Seguridad y Salud.

Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L. 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 53.- Política de igualdad.

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

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Con tal fin, y en cumplimiento de la mencionada Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se adquieren el compromiso de adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mediante la aplicación del plan de igualdad, que fue depositado y registrado con fecha 7 de junio de 2024 a través del REGCON, con el código de registro: 75101932112024.

Artículo 54.- Violencia y acoso.

La Compañía y la Representación de las persona trabajadoras firmantes del presente Convenio Colectivo respetan y exigen que se respete la dignidad de todos las persona trabajadoras de su plantilla.

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

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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras.

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 a la persona trabajadora mediante un contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo 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.

Artículo 55.- Protocolo de actuación colectivo LGTBI.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua.

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades del colectivo LGTBI en el seno de la empresa.

Con tal fin, y en cumplimiento de la mencionada Ley Orgánica 1026/2024, de 8 de octubre, para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, se adquiere el compromiso de adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas

necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades del colectivo LTBI en la empresa, además de la elaboración de un protocolo de actuación frente a la discriminación del colectivo LGTBI, que forma parte integrante del II Convenio Colectivo de Insular de Subcontrataciones Aerotécnicas, S.L.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.- Clasificación de las faltas.

De acuerdo con las previsiones del artículo 1.2.º del Convenio Colectivo sectorial, que remite a las previsiones del artículo 84 apartado 2.º del ET, así como del artículo 52 del CC sectorial, las partes acuerdan remitirse al régimen disciplinario contenido en el artículo 27 de aquel.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

Anexo: Tablas salariales 2025 - ISA

Grupo I- Personal administrativo y gestores

	Distribución salarial							*Importes anuales*			*Plus de Función*	*Totales*
	Tiempo permanencia en el nivel	Nivel	Salario Base	Prolongación	Flexibilidad	Paga Extra	Plus Transporte	Total Fijo + Compensatorio	DPO	Total Salario Anual	Plus Hoja de Carga	Total salario anual + plus hoja de Carga
Administrativos y Gestores	1 año	ADM1I	11.883,00	400,00	300,00	2.097,17	1.320,00	16.000	0	16.000,00	500,00	16.500,00
	2 años	ADM2I	13.397,00	500,00	400,00	2.382,83	1.320,00	18.000	0	18.000,00	500,00	18.500,00
		ADM3I	14.911,00	600,00	500,00	2.668,50	1.320,00	20.000	0	20.000,00	750,00	20.750,00
		ADM4I	16.425,50	700,00	600,00	2.954,25	1.320,00	22.000	0	22.000,00	750,00	22.750,00
		ADM5I	17.083,00	800,00	700,00	3.097,17	1.320,00	23.000	0	23.000,00	750,00	23.750,00

Grupo II- Personal técnico

	Distribución salarial							*Importes anuales*			*Plus de Función*	*Totales*
	Tiempo permanencia en el nivel	Nivel	Salario Base	Prolongación	Flexibilidad	Paga Extra	Plus Transporte	Total Fijo + Compensatorio	DPO	Total Salario	Plus Despacho	Total salario anual + plus despacho
TEC-A	1 año	TECA1I	12.197,40	500,00	300,00	2.166,23	1.320,00	16.484	1.516	18.000,00	1.000,00	19.000,00
	2 años	TECA2I	13.555,85	600,00	400,00	2.425,98	1.320,00	18.302	1.698	20.000,00	1.000,00	21.000,00
	3 años	TECA3I	15.693,51	700,00	500,00	2.815,59	1.320,00	21.029	1.971	23.000,00	1.000,00	24.000,00
		TECA4I	17.751,95	400,00	300,00	3.075,33	1.320,00	22.847	2.153	25.000,00	1.000,00	26.000,00
		TECA5I	18.411,00	900,00	700,00	3.335,17	1.320,00	24.666	2.335	27.000,00	1.000,00	28.000,00
		TECA6I	19.769,00	1.000,00	800,00	3.594,83	1.320,00	26.484	2.516	29.000,00	1.000,00	30.000,00

Grupo III- Personal técnico especializado

	Distribución salarial							*Importes anuales*		
	Tiempo permanencia en el nivel	Nivel	Salario Base	Prolongación	Flexibilidad	Paga Extra	Plus Transporte	Total Fijo + Compensatorio	DPO	Total Salario
TEC-B	2 años	TECB1I	15.314,29	500,00	300,00	2.685,72	1.320,00	20.120	1.880	22.000,00
	3 años	TECB2I	16.672,73	600,00	400,00	2.945,46	1.320,00	21.938	2.062	24.000,00
	5 años	TECB3I	19.589,61	700,00	500,00	3.464,94	1.320,00	25.575	2.425	28.000,00
		TECB4I	20.948,05	800,00	600,00	3.724,68	1.320,00	27.393	2.607	30.000,00
		TECB5I	22.306,49	900,00	700,00	3.984,42	1.320,00	29.211	2.789	32.000,00
		TECB6I	24.444,16	1.000,00	800,00	4.374,03	1.320,00	31.938	3.062	35.000,00
		TECB7I	26.581,82	1.100,00	900,00	4.763,64	1.320,00	34.665	3.335	38.000,00
		TECB8I	27.940,30	1.200,00	1.000,00	5.023,38	1.320,00	36.484	3.516	40.000,00

Variables personal sujeto a turnos

Festivo trabajado	Festivo no disfrutado	Turnicidad Mañana	Turnicidad Turno Tarde	Turnicidad Turno Noche	Hora nocturna	Horas Nocturnas 2	Jefatura de Servicio	Plus Domingo Hora
30,00	59,49	9,65	14,00	14,00	3,45	5,00	30,00	2,00