

III CONVENIO COLECTIVO DE NAVEGACIÓN Y SERVICIOS AÉREOS CANARIOS, S.A.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias que la Compañía tiene establecidos en el Archipiélago Canario o que establezca en el futuro.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de la Compañía cualquiera que fuere su contrato. El presente Convenio se aplicará a todo el personal contratado en otros países, siempre y cuando la legislación de dichos países lo permita. Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o Cargos Directivos, quedan excluidas del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2016, y prolongará su vigencia hasta el 30 de noviembre de 2020, revisable el tercer año, con independencia de su registro y publicación.

De no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días, este Convenio Colectivo quedará prorrogado por períodos de doce (12) meses. La denuncia se realizará por escrito a instancias de cualquiera de las partes, y con remisión a la otra parte y a la Autoridad Laboral. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso seguirán vigentes todas sus cláusulas obligacionales y normativas durante un año desde la fecha de fin de vigencia del Convenio o sus prórrogas. A partir de dicha fecha, el Convenio pierde vigencia y se aplicará lo que la legislación vigente disponga en ese momento. Denunciado el Convenio en vigor o su prórroga, por cualquiera de las partes, en tiempo y forma, ambas partes se comprometen a negociar con buena fe y sin dilaciones hasta la consecución de un nuevo Convenio.

Artículo 4.- 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 substancialmente 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 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras

y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias 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.

Artículo 6.- 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.

Artículo 7.- Procedimiento de Descuelgue.

En el caso de que la empresa pretendan 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 período 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 8.- Organización del trabajo.

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

Artículo 9.- 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.

Artículo 10.- Dedicación y títulos.

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

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

Artículo 11.- Pacto de no concurrencia.

Los trabajadores de Naysa no podrán dedicarse a cualquier actividad aérea o no, que menoscabe la capacidad del trabajador para realizar los límites de producción establecidos o afecte a la seguridad de las operaciones de vuelo, requerirá autorización expresa y por escrito de la Compañía, en cumplimiento con el artículo 7.1.3.9 de nuestro manual de operaciones, "Actividades Múltiples".

Artículo 12.- 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, o lo estipulado por ambas partes mediante contrato o acuerdo, antes de poder causar baja voluntaria o para causar baja por excedencia. Si durante la vigencia de la cláusula de permanencia el Tripulante resolviese por voluntad propia, excedencia o por despido procedente su baja, este deberá reintegrar a la Compañía la cantidad equivalente a la parte proporcional que reste para cubrir el importe total de los gastos sufragados por la realización de los cursos o especializaciones mencionadas. En lo no previsto en este artículo, se establecerá a lo dispuesto en el artículo 21 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.- 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.

Wet Lease In: los tripulantes de Cabina de Pasajeros, 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.

Artículo 14.- 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 la parte social, respectivamente.

- Los miembros representantes de la Empresa serán elegidos por la Dirección de la Empresa.

- Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria serán elegidos proporcionalmente al número de representantes del personal que tuviese el comité de empresa en cada momento, siempre que estos alcancen un mínimo del 20% de representación en la empresa y sean firmantes del Convenio.

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 se adoptarán por mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del presente Convenio Colectivo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada y 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 cada vez que las partes así lo propongan, en el plazo máximo de un mes. 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.

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine, los cuales serán designados en igual número por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

La Comisión Paritaria interpretará cualquier artículo del Convenio Colectivo sujeto a interpretación, entre ellos los de los niveles económicos. Las discrepancias en el seno de esta Comisión se someterán a la mediación de los Tribunales Laborales Canarios.

Artículo 15.- Secciones y Delegados Sindicales.

1. En la suma de los centros de trabajo comprendidos en el ámbito territorial de este Convenio, que ocupen a más de doscientos cincuenta (250) trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse, de manera local, provincial o regional, por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el diez por ciento de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

2. El número de delegados sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el diez por ciento de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1 delegado sindical.
- De 751 en adelante: 2 delegados sindicales.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y del comité de seguridad y salud de su centro, con voz pero sin voto.

- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

- En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente.

- Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión por motivos objetivos.

- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

- La Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tablones de anuncios para uso sindical. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos

Servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables.

- Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos. Las horas empleadas en asistir a reuniones convocadas por la Empresa no computarán dentro de este crédito horario.

- Disponer de hasta quince (15) días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Se preavisará con siete (7) días y estará supeditado a las necesidades operativas, que si impiden el disfrute, deberán ser justificadas al delegado afectado en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde que cualquier mando de la Empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.

- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince (15) días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis (6) meses ni serán inferiores a quince (15) días.

- En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial, regional o nacional de un sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

- Los sindicatos que hayan constituido en la Empresa secciones sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite, así como a un listado mensual donde se relacione a todos aquellos trabajadores que hayan ejercitado este derecho.

- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

- En todo caso, los delegados sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

Las secciones sindicales comunicarán a la Empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados sindicales, en el plazo de quince (15) días desde su constitución y elección.

Artículo 16.- Garantías de los Miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo o Delegados de Personal respectivamente.

Sin perjuicio de lo legalmente estipulado para los comités de empresa de centro de trabajo o delegados de personal respectivamente, se acuerdan expresamente los siguientes apartados:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.
2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión por motivos objetivos.
3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
4. No se computarán dentro del crédito horario, las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa.
5. La Empresa facilitará al comité de empresa de cada centro de trabajo, los medios adecuados conforme a la legislación vigente.
6. Tendrán derecho a la cantidad de 20 horas mensuales de crédito horario.

Artículo 17.- Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Artículo 18.- Reunión del Comité de Empresa del Centro de Trabajo o Comité Intercentros con la Dirección.

De manera ordinaria se celebrará una reunión entre el comité de empresa de cada centro de trabajo y la representación de la Dirección, cada vez que ambas parte así lo requieran, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, teniendo el derecho a disfrutar de 8 horas de crédito sindical adicionales al crédito sindical correspondiente por la asistencia a la reunión de este comité.

En caso de imposibilidad de una de las partes, esta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

Artículo 19.- Utilización del crédito horario.

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 20.- Acumulación de horas del crédito sindical.

Se acuerda la posibilidad de acumulación de crédito horario sindical, tanto entre los miembros del comité de empresa, los delegados de personal y los miembros de la/s sección/secciones sindicales constituidas, siendo en cualquier caso dicha acumulación potestad de la organización sindical, y pudiendo constituir una bolsa de horas regional. Esta bolsa de horas, será gestionada por la organización sindical correspondiente, para repartir las horas de crédito entre los delegados que ostenten representación por esa organización en la empresa NAYSA.

CAPÍTULO III**INGRESO, FORMACIÓN, GRUPOS LABORALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL,
JORNADAS Y PERMISOS****Artículo 21.- Ingreso y período 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. Las condiciones que han de reunir los trabajadores para ingresar en la plantilla de la Compañía serán fijadas por la Dirección de la misma, que establecerá en cada momento las pruebas psicológicas, médicas, teóricas, prácticas y en el caso de los tripulantes de vuelo los simuladores a superar, junto a las demás normas a cumplir.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba. Estos períodos de prueba serán de aplicación a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía. Los ingresos en la compañía se harán por el nivel retributivo más bajo, la Empresa se reserva el derecho a realizar ingresos directamente en niveles superiores, así como adelantar la progresión, aunque no se cumplan los requisitos establecido en los artículos 90 de este Convenio.

Durante este período 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 o a minoración de los emolumentos generados en el período de tiempo efectivamente trabajado. La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Se establece un periodo de prueba máximo para el personal administrativo y tripulantes auxiliares de un mes, y de seis meses para los tripulantes técnicos.

Artículo 22.- Preaviso de extinción de contrato.

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la Compañía, una vez transcurrido el periodo de prueba, deberán comunicarlo por escrito con una antelación mínima de un

mes, salvo para el caso de los Tripulantes Técnicos que deben preavisar con dos meses de antelación. El incumplimiento de esta obligación facultará a la Compañía a reclamar y/o descontar al trabajador de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso omitidos.

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

Artículo 23.- Acuerdo de prácticas de becarios.

Se suscribirán con las Universidades o centros de formación que se estimen procedentes acuerdos para la incorporación de becarios para la realización de prácticas o proyectos de acuerdo con la titulación alcanzada. Se informará a la representación de los trabajadores de los acuerdos que se suscriban con las universidades, así como de las incorporaciones de becarios y proyectos que se vayan a efectuar. En ningún caso este personal podrá desempeñar tareas operativas que supongan necesidades de trabajo propias de la empresa, pudiendo participar exclusivamente desde la observación y el aprendizaje de dichas tareas.

Artículo 24.- Grupos laborales.

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

Artículo 25.- Sistema de clasificación.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasifican en grupos profesionales, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación. Estos criterios de clasificación se entenderán de la siguiente manera:

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas, y en función también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando.
3. La formación, como conocimientos básicos y experiencia requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada con la corrección y prontitud exigidos.
4. A través de estos criterios, los grupos profesionales agrupan en categorías profesionales equivalentes las aptitudes profesionales, las titulaciones y los contenidos generales de las prestaciones.

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

1. GRUPO LABORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL.

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

- Auxiliar Administrativo. Son aquellos trabajadores que realizan las funciones más básicas de su grupo laboral de administrativos.

- Administrativo. Es el trabajador encargado de realizar las labores administrativas, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Estas labores son las de archivo, distribución de correspondencia, tomar apuntes, realizar operaciones aritméticas, estadísticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales y cualquier otras de similar características. Pueden utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

- Oficial Administrativo. Es el trabajador encargado de realizar las labores administrativas, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Estas labores son las de archivo, distribución de correspondencia, tomar apuntes, realizar operaciones aritméticas, estadísticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales, tesorería, relaciones laborales y cualquier otras de similar características. Pueden utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Oficial Administrativo 1^a. Es el trabajador encargado de realizar las labores administrativas, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Estas labores son las de archivo, distribución de correspondencia, tomar apuntes, realizar operaciones aritméticas, estadísticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales, tesorería, relaciones laborales, relaciones con proveedores de servicios y cualquier otras de similar características. Pueden utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

- 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.

- Asistentes de Ingeniería. Asiste al área de ingeniería elaborando informes y realizando estadística. Se encarga además de la organización precisa de la documentación de records de aeronaves.

- Ingenieros B. Tienen las funciones de estudio y seguimiento de los equipos y sistemas de a bordo, mantenimiento de aeronaves, plantas propulsoras y ensayos de vuelo, performance, seguridad operacional, entrenamiento o cualquier otra función acorde a su formación.

- Ingeniero A. Tienen las funciones de estudio y seguimiento de los equipos y sistemas de a bordo, mantenimiento de aeronaves, plantas propulsoras y ensayos de vuelo, performance, seguridad operacional, entrenamiento o cualquier otra función acorde a su formación, asumiendo además responsabilidad sobre proceso, tareas y personas.

3. GRUPO LABORAL DE PILOTOS.

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

4. GRUPO LABORAL DE TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS.

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

Artículo 26.- Jornada.

Para el personal administrativo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.800 horas, distribuidas en 40 horas semanales. En todos los casos, el horario será el que establezca la Empresa según las necesidades del servicio.

Artículo 27.- Jornada a tiempo parcial.

- Se podrá contratar a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y Convenio Colectivo. La jornada de trabajo no superará el 75%, ni será inferior al 50% de 8 horas diarias según la jornada máxima establecida en este Convenio en cómputo anual.

- El salario será el proporcional a la jornada realizada.

- Los criterios establecidos en el Convenio Colectivo para el personal a tiempo completo, serán aplicables en la proporción correspondiente a este personal.

- El porcentaje del número de horas complementarias podrá ser de un 30% como mínimo y de un 60% como máximo.

Artículo 28.- Licencias retribuidas.

La Compañía concederá licencias retribuidas por las siguientes causas, previo aviso y justificación: mínimo de 48 horas excepto para casos de urgencias.

a. Matrimonio del trabajador/a: se concederá una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.

b. Nacimiento de hijos: con ocasión del nacimiento de hijos podrá disfrutarse una licencia retribuida de dos días naturales, prorrogables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla donde esté la base del trabajador.

c. Enfermedad grave, hospitalización o muerte de familiares, cónyuge o pareja: por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge, se concederá una licencia retribuida de dos días naturales ampliables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla donde esté la base del trabajador.

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

e. Adopción de hijos por el trabajador/a: en el caso de adopción de hijos y mientras dure la tramitación del expediente de solicitud cuatro días naturales.

f. El tiempo indispensable para exámenes, con un máximo de cinco días retribuidos al año. En lo que se refiere a exámenes se seguirán las siguientes pautas:

- Cursar regularmente estudios de Bachiller, Formación Profesional, Universitarios, en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales o en Centros que emitan titulaciones oficiales. En este caso, con la petición de licencia retribuida para exámenes habrá que acompañar una copia del comprobante de matriculación.

- La solicitud deberá presentarse con la mayor antelación posible para su acoplamiento en programación.

- Disfrutada la licencia retribuida, el trabajador deberá justificar la realización del examen mediante la presentación del oportuno justificante emitido por la Institución.

- La realización del examen fuera del lugar de la Base no justificará la ampliación de la licencia, excepto en los supuestos en que los estudios cursados no fuesen impartidos por ninguna Institución docente del lugar de la Base. De ser esto último, por cada día de examen se ampliaría otro natural si el desplazamiento se realiza fuera de la isla donde esté la base de destino del trabajador.

g. Matrimonio de familiares: como consecuencia del enlace o proceso análogo de los hijos, padres o hermanos, incluidos los de parentesco político, se concederá una licencia retribuida de un día de duración, ampliable a dos en el caso de que esto ocurriese en otra isla del Archipiélago Canario y 3 si fuera en distinto lugar del Archipiélago Canario.

h. Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración, salvo para el caso de los tripulantes que se regirá por la normativa correspondiente que esté en vigor.

i. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

j. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

k. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, La Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados i, j, k de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 29.- Violencia de género.

- En los supuestos de víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación de la forma establecida en el artº. 23 de dicha ley.

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

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

• Cambio de centro de trabajo.

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

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

• A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del 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 30.- Consideraciones sobre los permisos retribuidos.

El ejercicio al derecho de la licencia retribuida a que se refieren el artículo 28 comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de enfermedad grave, matrimonio o internamiento clínico. En los casos de enfermedad grave o internamiento clínico, se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar. En el caso de la licencia por matrimonio del trabajador/a esta se podrá disfrutar sumándola al período vacacional o bien en fecha distinta en un año natural desde el hecho causante.

Los derechos sociales recogidos en el presente Convenio serán de aplicación a las parejas de hecho legalmente constituidas y registradas conforme a las previsiones legales que así lo hayan comunicado a la empresa. En concreto se estará en primer término a lo establecido por la normativa reguladora del Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En la interpretación del presente Convenio Colectivo de manera general y en particular en este artículo, nadie podrá ser discriminado por razón de su religión, del grupo familiar del que forme parte, tenga este su origen en la filiación, en el matrimonio, o en la unión afectivo y sexual de dos personas, sean del mismo o distinto sexo, siempre y cuando dicha unión esté debidamente acreditada, conforme a lo especificado en el párrafo anterior.

Artículo 31.- Otros permisos.

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador:

- Deberá 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 (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 trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

No se tendrá derecho a disfrutar de este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador. De coincidir las horas de permiso 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. Dada las peculiaridades de los Tripulantes, la solicitud fehaciente debe hacerse con la máxima antelación posible, y su concesión expresa por la empresa estará siempre sujeta a la disponibilidad para cubrir dicha ausencia asegurando la continuidad de las operaciones.

Artículo 32.- 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 del a 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 33.- Licencia no retribuida.

El personal con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a disfrutar anualmente una licencia sin sueldo de treinta días naturales prorrogables a noventa 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. 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 de la respectiva categoría laboral.

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 preferencia sobre las licencias no retribuidas.

La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. Deberá transcurrir un año desde la finalización de la última licencia, para tener derecho a solicitar una nueva licencia.

Artículo 34.- Vacaciones.

El personal administrativo a partir del 1 de enero de 2017, tendrá derecho a 22 días laborales de vacaciones anuales y los tripulantes 30 días naturales al año, que serán consecutivos salvo que a voluntad del trabajador este decida fraccionarlos, en cuyo caso podrán optar por un máximo de cuatro períodos. De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta cuatro días sueltos, con cargo a dichas vacaciones.

La Empresa publicará antes del uno de enero de cada año una programación con las vacaciones pactadas y los festivos correspondientes, salvo para el colectivo de Tripulantes que se programarán antes del uno de diciembre del año anterior.

Para el caso de tripulantes técnicos y auxiliares, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y el comité de empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

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

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

Febrero 0 puntos.

Marzo 2 puntos.

Abril 4 puntos.

Mayo 5 puntos.

Junio 7 puntos.

Julio 11 puntos.

Agosto 12 puntos.

Septiembre A primera quincena 10 puntos.

Septiembre B segunda quincena 9 puntos.

Octubre 6 puntos.

Noviembre 0 puntos.

Diciembre A primera quincena 3 puntos.

Diciembre B 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.

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

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

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

CAPÍTULO IV

SITUACIONES

Artículo 35.- Comisión de Servicios.

Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador a un lugar distinto al de su centro de trabajo habitual para impartir formación o realizar cualquier otro 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 períodos 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 períodos 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 48 horas.

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

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 disponible 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.

Artículo 36.- Destacamento.

Desplazamiento de un trabajador fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del servicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a cuatro días ni superior a tres meses por tripulante, salvo pacto en contra.

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

Los plazos de preaviso para el destacamento serán de siete días naturales.

Durante los destacamentos, se percibirán las siguientes cantidades:

- Para el destacamento forzoso: 30 días, 100% de la dieta Nacional o, Internacional más el alojamiento y el transporte.

- Para el destacamento voluntario:

- Los primeros 30 días el 100% de la dieta correspondiente.

- El resto del destacamento el 85% de la dieta correspondiente.

Para ambos supuestos los billetes correrán a cargo de la Compañía.

Para ambos casos se programará un día libre antes y después de cada destacamento.

Los destacamentos voluntarios tendrán dos relaciones de puntuación, una para destacamentos nacionales y otra para internacionales. Esta puntuación será de un punto por destacamento y día en ambos casos.

Se asignará el destacamento voluntario al trabajador con menor puntuación en cada cuadrante.

- Conceptos que perciben los tripulantes en caso de que el destacamento se produjera para una operativa chárter o ACMI:

1. Dietas de Chárter Nacional o Internacional, según corresponda, por día de estancia, teniendo que producirse para el cobro de esta dieta al menos un periodo de descanso fuera de base.

2. Productividad.

3. Sectores.

4. Imaginarias o reserva, si se produjeran.
5. Día libre volado, si se produjera.
6. Complemento chárter por día de estancia.

Para chárter o ACMI que se produzcan en destinos regulares de la Red Binter Canarias, se percibirá lo estipulado por día de vuelo regular más el complemento por chárter.

Artículo 37.- Traslados.

En el caso de querer solicitar un traslado voluntario el trabajador deberá solicitarlo por escrito al Departamento de RRHH, y de tratarse de un tripulante a la jefatura correspondiente.

Podrán realizarse:

- A. Por solicitud del interesado.
- B. Por solicitud de la Empresa.

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

En el caso A, el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado.

En el caso B, se estará a lo convenido por las partes y de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de traslado, el trabajador 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 administrativa.

Artículo 38.- Trabajos extraordinarios.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, así como todos los casos de recuperación de un avión averiado, el personal designado se regirá por las siguientes directrices:

- El Responsable del Departamento determinará los trabajos y/o desplazamientos necesarios y su realización.
- La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando al personal más idóneo.
- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como jefe, pero dando a los trabajadores tiempo

para efectuar las comidas y además, un mínimo de diez horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

En caso de que esté prevista la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso que en principio le correspondería, se procederá, en lugar del disfrute del mismo, a la finalización de tales trabajos.

En cualquier caso, inmediatamente después de finalizar los trabajos extraordinarios se iniciará el disfrute del período de descanso que se haya devengado, que será como mínimo de 10 horas.

En estos casos se computará el tiempo igual que en la comisión de servicio.

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

Este artículo no es de aplicación a los trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Pilotos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Artículo 39.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 50% sobre el precio la hora del salario base mensual o se compensará por tiempo de descanso equivalente.

Este artículo no es de aplicación a los trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Pilotos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Artículo 40.- Excedencia voluntaria, excedencia para atender al cuidado de hijos, por cuidado de familiares.

Excedencia voluntaria: los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad. El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o de sus prórrogas, perderá el derecho a la reincorporación en la Empresa. El derecho a la excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. No existirá para la empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada, cuando existiera en tal situación un número superior a 6% de trabajadores por función, excepto en el caso de excedencia por guarda legal.

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

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

Para el disfrute de cualquier tipo de excedencia, deberá presentarse la solicitud de la misma con un preaviso de treinta días de antelación a la fecha prevista de inicio, 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. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de 5 años.

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

Artículo 41.- Adopción.

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

Artículo 42.- 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.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL DEL GRUPO LABORAL ADMINISTRATIVOS

Artículo 43.- Conceptos retributivos para el personal administrativo.

Los trabajadores de tierra de la Compañía estarán retribuidos por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones Fijas:

1. Salario Base.
2. Prorrateo pagas extraordinarias.
3. Prima Responsabilidad (para técnicos).

B. Retribuciones Variables:

1. Horas Nocturnas.

2. Horas Extras.

3. Días Festivos.

C. Gastos Compensatorios:

1. Dietas de Desplazamiento Internacional.

2. Dietas de Desplazamiento Nacional.

2. Dietas de Desplazamiento archipiélago canario.

2. Plus Transporte.

Artículo 44.- Salario base.

Cantidad fija establecida en las Tablas Salariales que se anexan que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del trabajador a la empresa.

Artículo 45.- Pagas extraordinarias.

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

Artículo 46.- Prima de responsabilidad.

Cantidad fija establecida en las tablas Salariales que se anexan para el personal técnico.

Artículo 47.- Horas nocturnas.

Concepto variable que se devenga por cada hora o fracción de trabajo efectivo en periodo nocturno. Se entenderá periodo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 7:00 horas locales inclusive. Por cada hora o fracción realizada. Cuando en mismo turno de trabajo se realicen más de cuatro (4) horas nocturnas, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con un Plus de Hora Nocturna. Se abonarán como horas nocturnas completas las fracciones superiores a 15 minutos.

Artículo 48.- Horas extraordinarias y perentorias.

Se considerarán como horas extraordinarias, todas las realizadas en exceso de la jornada normal fijada por el presente Convenio Colectivo y con la limitación marcada legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las

perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal. Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 50% sobre el precio la hora del salario base mensual o se compensará por tiempo de descanso equivalente.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los tres (3) meses siguientes. En el caso de no poder disfrutar de dicho descanso compensatorio en este período, las horas acumuladas serán añadidas a un período de vacaciones.

Artículo 49.- Días festivos.

Los trabajadores dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales. No obstante y teniendo en cuenta la necesaria continuidad de la prestación del servicio, si fuera necesaria la prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Si transcurridos tres meses de la realización de un festivo, no se hubiese disfrutado del tiempo de descanso compensatorio se añadirá a las vacaciones. En el caso de los tripulantes se regirá según Real Decreto 1561/1995, el personal de vuelo a que se refiere este artículo disfrutará de un mínimo de 96 días libres al año, como descanso semanal y fiestas laborales, de los cuales al menos siete habrán de disfrutarse cada mes. Durante esos días libres, que le serán notificados por anticipado, el personal de vuelo no podrá ser requerido para ningún servicio o actividad.

Dichos días libres no computarán a efectos de lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.- Dietas.

A. Concepto de dieta: la dieta se devenga para satisfacer las necesidades de trabajo que se originan y que sean efectuados en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo. La cuantía de la dieta será la establecida en las tablas salariales adjuntas.

B. Cómputo de las dietas: a los efectos del cómputo de las dietas, estas se calcularán de la siguiente forma:

Se percibirá media dieta en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 13:00 y las 15:00 horas locales.

- Cuando el trabajador se encuentra de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 21:00 y las 23:00 horas locales.

En ningún caso, podrá devengarse más de una dieta completa en un período de 24 horas.

Artículo 51.- Plus de transporte.

Es aquella cantidad que indemniza al trabajador por los gastos de transporte en los que incurra para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo. El carácter indemnizatorio de este concepto determina que su devengo se produzca únicamente en 11 pagas al año, al no devengarse durante las vacaciones. No se devenga en períodos de licencia por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 52.- Principios generales.

Para promover la cultura preventiva se promulgan los siguientes principios de Política Preventiva, cuyo objetivo permanente es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos labores, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.
2. El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores de NAYSA, sea cual sea su modalidad de contrato.
3. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.
4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores.

Artículo 53.- Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

El Procedimiento de Evaluación de Riesgos respetará las transposiciones al ordenamiento jurídico español de cuantas Directivas Comunitarias sean de aplicación en esta materia.

En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 54.- Plan de prevención.

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.
- Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

La Empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

El Plan de Prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 55.- Representación.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Los delegados de prevención serán elegidos por el comité de empresa del centro de trabajo, entre sus miembros o delegados sindicales. Así mismo, personal con especiales conocimientos y experiencia en la materia podrán asesorarles y acompañarles cuando así lo soliciten los delegados de prevención.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 56.- Servicio de prevención.

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva, con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo.

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- La información y formación de los trabajadores.

- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 57.- Evaluación de riesgos.

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa llevará a cabo una nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 58.- Comités de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

El presidente del comité de seguridad y salud será nombrado de manera alterna entre los representantes de la empresa y la representación de los trabajadores, siendo el período de vigencia en el cargo de un año natural físico. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud, serán las que establece la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 59.- Información, consulta y participación.

La Empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos

y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 60.- Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta. Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

Artículo 61.- Protección a la maternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a esta, así como a lo recogido en el artículo 37 punto 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62.- Formación.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban los trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento). Dicha formación se podrá realizar on-line. La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos. La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los treinta (30) días siguientes.

Artículo 63.- Vestuario.

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Artículo 64.- Planes de emergencia.

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 65.- Coordinación de empresas.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, o norma cuya promulgación sustituyese a este.

La Empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 66.- Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores en horario nocturno y sujetos a turnos, dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al resto de los trabajadores de la Empresa, en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 67.- Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria de la Empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 68.- Competencia sancionadora.

La Dirección de la Empresa o a la persona en que delegue, tendrá la facultad para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores.

Artículo 69.- Requisitos formales.

A excepción de las faltas leves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de cinco (5) días naturales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves y muy graves, será igualmente preceptiva la información al comité de empresa o delegados de trabajadores del centro de trabajo y a la sección sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador expedientado, si esta circunstancia se conociere en la empresa, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que los trabajadores afectados. La instrucción del expediente se interrumpirá en caso de vacaciones de cualquiera de los trabajadores afectados, transcurrido el cual quedará sin efecto el expediente correspondiente y el hecho por el cual se abrió dicho expediente. En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo.

Artículo 70.- Antecedentes.

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

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 10 meses.
- Faltas muy graves: 18 meses.

Artículo 71.- Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Hasta 2 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o 1 falta de asistencia al trabajo en el período de 1 mes.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o cambio en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
9. La primera falta de puntualidad en la presentación de un Tripulante para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al trabajador.
10. La omisión en la cumplimentación de documentos, correspondencia, etc. siempre que ello no comporte perjuicios de consideración a persona o aeronave, como demoras, gastos, etc., en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
11. La reincidencia manifiesta en el desconocimiento de sus funciones específicas.
12. En caso de incapacidad temporal o enfermedad, la omisión de notificación a las unidades o departamentos designados al efecto.

Artículo 72.- Faltas graves.

Son faltas graves:

1. De tres a cinco faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
3. La simulación de enfermedades o accidentes.
4. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
5. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
6. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
7. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
8. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la Empresa.
10. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
11. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.
12. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.
13. Las discusiones graves en acto de servicio.
14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
15. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
16. Ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior.
17. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
18. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

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

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

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

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

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

24. La falta reiterada de puntualidad en la presentación de un Tripulante Piloto para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al trabajador.

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

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

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

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

Artículo 73.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

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

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
5. Violar secretos de la Empresa cuando de ello puedan derivarse perjuicios para la misma.
6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente.
7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo en el centro de trabajo, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre y cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
8. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
11. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.
12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
13. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
14. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
17. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
18. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias de su puesto durante su jornada, en puestos de responsabilidad, aunque sea por un breve espacio de tiempo.
19. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

20. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
21. La embriaguez o toxicomanía habitual y la ocasional durante el tiempo de servicio.
22. La falta de atención y/o cortesía con el público reiterada e inexcusable.
23. Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
24. La embriaguez, tanto en servicio como fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Compañía.
25. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
26. Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico aéreo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la Dirección.
27. La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar funciones.
28. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Empresario datos de reserva obligada.
29. Ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al Empresario, compañeros o aeronave y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo causantes de graves daños.
30. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes, o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.

Artículo 74.- Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

Artículo 75.- Sanciones por faltas graves.

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

Artículo 76.- Sanciones por faltas muy graves.

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a noventa (90) días.
2. Despido.

DISPOSICIÓN FINAL.

Billetes.

Este artículo será sustituido por una normativa interna de la Empresa.

Plan de Pensiones.

Todo trabajador con antigüedad anterior a 31 de diciembre de 2012, se beneficiará de un plan de pensiones, establecido por la Empresa.

Seguro de vida.

Todo trabajador con antigüedad superior a seis meses, se beneficiará de un seguro de vida, establecido por la Empresa.

Seguro de pérdida de licencia.

Los Tripulantes Técnicos con antigüedad superior a seis meses se beneficiarán de un seguro de pérdida de licencia, en las condiciones establecidas en dicha fecha por la Empresa.

Seguro médico.

Todo trabajador con antigüedad superior a seis meses, podrá adherirse al seguro médico contratado con la Compañía, del cual la misma se hace cargo de la mitad de la prima y la otra mitad será descontada periódicamente en la nómina del trabajador.

Aparcamiento.

La empresa facilitará a los tripulantes con fechas de antigüedad anterior a 31 de diciembre de 2012, un aparcamiento dentro del centro aeroportuario y razonablemente cercano a la oficina de firmas.

Revisión Salarial.

A partir del año 2018, anualmente, durante la vigencia inicial del Convenio y sus prórrogas, se negociarán y modificarán en su caso, los conceptos retributivos en el porcentaje que pudiera acordarse entre las representaciones de Empresa y Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Medidas de igualdad:

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo. La empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Medidas preventivas del acoso sexual y protocolo de actuación. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso psicológico y sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso laboral o sexual en el trabajo. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se considera acoso psicológico (mobbing) en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo. Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. Todos los trabajadores de la Compañía tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca acoso en los sectores bajo su responsabilidad.

Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso que serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Para ello el Comité de Seguridad y Salud de Naysa ha elaborado un protocolo de acoso que recoja lo referido en la LO 3/2007.

NORMAS ESPECÍFICAS DEL COLECTIVO DE TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

CAPÍTULO IX

PRINCIPIOS INFORMADORES

Artículo 77.- Régimen de vida.

Los Tripulantes Técnicos y de Cabina de Pasajeros se obligan a llevar una vida adecuada a las exigencias de su profesión, para el mantenimiento integral de sus condiciones para el vuelo.

Artículo 78.- Imagen Personal.

El Tripulante Técnico y de Cabina de Pasajeros cuando esté de servicio vestirá el uniforme reglamentario. En su condición de imagen pública de la Compañía estará obligado a mantener un aspecto adecuado y acorde a lo que espera el cliente medio de un profesional altamente cualificado. En todo caso la Compañía avisará al Tripulante cuando estime que no cumple con dicha imagen y si este hiciera caso omiso se considerará como falta laboral, sujeta a sanción de acuerdo con el régimen disciplinario vigente.

Artículo 79.- Prensa.

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

Artículo 80.- Legislación vigente y reglamentos internos.

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

No obstante lo anterior, ningún manual a norma de régimen interno de la Compañía podrá alterar las condiciones laborales expresamente pactadas en este Convenio.

Artículo 81.- Desempeño de cargos y funciones.

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

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

Artículo 82.- Funciones.

- Comandante. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, y a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de cualquier función de pilotaje. Se trata de un cargo de confianza a quien la Dirección de la Compañía designa libremente para ejercer el mando a bordo de sus aeronaves. La remoción por la Compañía de la función del cargo de comandante será facultad de la Dirección, al tratarse de un cargo de confianza. En estos casos volverá a la función de copiloto con la pérdida de los complementos retributivos propios del cargo de comandante.

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

- Tripulante de cabina de pasajeros. Tripulante en posesión de certificado y calificaciones que permiten asignarle obligaciones auxiliares en las operaciones de una aeronave, en cuanto a seguridad, atención y bienestar de las personas a bordo. Los TCP tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios establecidos y procurando en todo momento el mayor confort al pasajero. Deberán realizar, asimismo, los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, que estén relacionados con su función específica a bordo.

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

Artículo 83.- Desempeño temporal de las funciones de comandante o sobrecargo.

- Funciones de comandante:

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

- Funciones de Sobrecargo:

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

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

CAPÍTULO X

PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN

Artículo 84.- Promoción.

Se entenderá por promoción el otorgamiento de la confianza de la Dirección de la Compañía hacia un tripulante técnico para el ejercicio de las funciones de Comandante y/o de Tripulante de Cabina de Pasajeros para el ejercicio de las funciones de Jefa de Cabina (Sobrecargo).

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

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

En el caso de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros deberán reunir, las siguientes condiciones:

- Que exista una vacante en la especialidad de Sobrecargo.
- Superar el examen de acceso a Sobrecargo establecido por la Dirección de la Compañía.
- Que se cumpla lo requerido en la Parte A, sección 5, apartado 5.3.10 del Manual de Operaciones.

Ambas funciones, Comandante y Sobrecargo, solo pueden llevarse a cabo por personas de extrema confianza de la Compañía, dada la responsabilidad y representación que lleva inherente el desempeño de dicha función. Por tanto, la promoción y permanencia de dichas funciones quedan totalmente supeditadas al logro y al mantenimiento de dicha confianza, que se sustenta no solo en cuestiones técnicas, sino en la concurrencia de otra

serie de factores sin cuya existencia no cabe el desempeño de las tareas de comandante y sobrecargo.

En caso de no superar las pruebas teóricas, que necesariamente versarán sobre las materias impartidas por la empresa en el programa del curso para la promoción a Comandantes o a Sobrecargos, la empresa, facultará un segundo examen durante el mes siguiente. En caso de no pasar satisfactoriamente los períodos normales de simulador o pruebas teóricas, la empresa facilitará una nueva sesión de 2 horas impartida por otro Instructor distinto al que lo calificó en las anteriores ocasiones. Si finalmente el tripulante no superase el examen teórico, el simulador o la supervisión en línea, quedará en suspenso su promoción durante un período de 12 meses. En cualquier caso, y superadas todas las pruebas para promocionar a la función de Comandante y Sobrecargo incluido el curso de mando y de sobrecargo, previstos en el Manual de operaciones Parte D Sección 2, Apartado 2.1.6, deberá obtener el visto bueno de la Dirección, por ser la función de Comandante y Sobrecargo un cargo de confianza de libre designación.

Artículo 85.- Progresión.

Para que un Tripulante Técnico o de Cabina de Pasajeros progrese dentro de los niveles establecidos en las distintas tablas salariales, debe cumplir los siguientes requisitos:

- Comandantes:

La progresión al nivel 4, será de manera directa al cumplir un año en el nivel 5.

La progresión al nivel 4 BIS, será de manera directa al cumplir dos años en el nivel 4.

La progresión al nivel 3, se producirá transcurridos dos años en el nivel, surja una vacante en un nivel inmediatamente superior.

La progresión al nivel 2, se producirá transcurridos dos años en el nivel, surja una vacante en un nivel inmediatamente superior.

La progresión al nivel 1, será a criterio de la Dirección de la Empresa.

- Copilotos:

La progresión al nivel 5, será de manera directa al cumplir un año en el nivel 6.

La progresión al nivel 4, será de manera directa al cumplir un año en el nivel 5.

La progresión al nivel 3, se producirá transcurridos dos años en el nivel, surja una vacante en un nivel inmediatamente superior.

La progresión al nivel 2, se producirá transcurridos dos años en el nivel, surja una vacante en un nivel inmediatamente superior.

La progresión al nivel 1, será a criterio de la Dirección de la Empresa.

- Tripulante de Cabina de Pasajeros:

La progresión al nivel 2, será cuando surja una vacante en un nivel inmediatamente superior y haber permanecido dos años en el nivel anterior.

La progresión al nivel 1, será a criterio de la Dirección de la Empresa.

Para cada caso anterior debe cumplirse los siguientes requisitos.

1. Haber efectuado dentro de sus funciones un número de horas de vuelo no inferior al 80% de la media anual de horas de vuelo efectuadas, salvo para el caso de tripulantes que ejerzan funciones administrativas y de instrucción cuya actividad se sumará a dicho cómputo.

2. No tener abierto ningún expediente disciplinario.

3. Superar satisfactoriamente los cursos y puntos de aptitud a que hubiese sido sometido por la Compañía en los períodos de comprobación y calificación de aptitudes requeridas, incluido simuladores y verificaciones en línea.

4. En caso de que existan varios tripulantes que cumplan los requisitos anteriores progresarán según fecha administrativa.

El Tripulante que cumpla los requisitos especificados en los puntos 1 y 2 y no cumpla con el siguiente del punto 3, verá diferida su promoción un año más. Los Comandantes de nuevo ingreso y los Copilotos en ascenso a Comandantes se incorporarán generalmente en el nivel más bajo de la especialidad de Comandantes según tablas correspondientes para cada caso. Las Tripulantes de Cabina de Pasajero de nuevo ingreso se incorporarán en el nivel más bajo según tablas correspondientes. Para que se produzca una vacante por la solicitud de una excedencia voluntaria por parte del tripulante, dicha excedencia debe de ser de al menos un año de duración en dicho caso cuando el tripulante pida el reingreso, se reincorporará en el nivel retributivo más bajo dentro de su categoría. Las vacantes o adelanto de progresiones establecidas a criterio de la empresa, se harán sin perjuicio de las progresiones que cumpliendo los requisitos del Convenio deban realizarse.

• Definición de vacante: se considera que existe vacante cuando en uno de los niveles retributivos se dan las siguientes causas:

- Baja voluntaria del trabajador.
- Despido del trabajador, cualquiera que sea el motivo.
- Progresión.
- Promoción.
- Excedencia voluntaria, superior a un año.

CAPÍTULO XI

DEFINICIONES

Artículo 86.- Alcance de las definiciones.

Con el fin de desarrollar las definiciones establecidas en la normativa vigente y salvar lagunas o problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral se desarrollan en este capítulo las definiciones de los distintos Tripulantes, de acuerdo con la función que desempeñan a bordo, prevaleciendo esta redacción cuando exista contradicción, lagunas o problemas de interpretación en el ámbito temporal.

Artículo 87.- Tripulación.

Conjunto de Tripulantes Técnicos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros, nombrados expresamente por la Dirección para la realización de servicios de vuelo.

Durante la realización del servicio, actúan directamente a las órdenes del Comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran, en el cumplimiento del servicio que les este encomendado.

Artículo 88.- Plantilla.

Las plantillas de Tripulantes serán las necesarias para desarrollar la operación, cumpliendo con todo lo establecido en el Convenio Colectivo respecto a vacaciones, días libres, instrucción, etc., y con los márgenes necesarios para cubrir imprevistos (bajas de enfermedad, etc.).

Artículo 89.- Suspensión de Actividad.

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

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

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

Artículo 90.- Cese Temporal y Definitivo en vuelo por pérdida de licencia o pérdida de capacidad.

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

Pérdida temporal de la licencia de vuelo.

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

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

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

Pérdida de la licencia de vuelo.

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

En cualquiera de estos dos supuestos el Tripulante causará baja en la compañía.

Artículo 91.- Reincorporación.

La reincorporación del Tripulante en cualquiera de las situaciones que supongan una ausencia prolongada y, en todo caso, en los derivados de los apartados anteriores (Suspensión y Cese temporal) deberá tener lugar en el plazo legal establecido desde que desaparecieran las causas que motivaron el pase a dicha situación, en caso contrario causarán baja definitiva en la Compañía. Con carácter general, en cualquier situación de reincorporación a la actividad, tras una pérdida o suspensión temporal de la licencia o habilitación necesaria para el desempeño de las funciones propias del pilotaje de aeronaves, se realizará de acuerdo a lo establecido en la normativa legal e interna de la Compañía. En lo que se refiere a los gastos derivados de este proceso serán a cuenta del trabajador salvo aquellos casos que deriven de un accidente de trabajo o enfermedad grave.

Artículo 92.- Base.

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

Artículo 93.- Actividad.

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

Artículo 94.- Día libre.

A efectos de cumplimiento de las disposiciones de la Directiva 2000/79/CE del Consejo, un período libre de toda actividad y de imaginaria, constituido por un día y dos noches locales, comunicado con antelación. Un día libre suelto puede incluir un período de descanso.

Artículo 95.- Imaginaria, Imaginaria en el Aeropuerto, Otra Imaginaria, Reserva.

Imaginaria: período 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 período de descanso.

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

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

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

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

Las imaginarias que sean activadas con menos de 24 horas, tendrán la consideración de imaginaria volada.

Las reservas una vez activadas dentro del periodo de reserva serán consideradas reservas voladas.

Artículo 96.- Sector.

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

Artículo 97.- Programación de servicios. Cambios de programación. Solicitudes. Libres Volados. Localización.**1. Programación Inicial.**

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

La programación de servicios se ajustará a las limitaciones contenidas en el Capítulo 7 el Manual de Operaciones.

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

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

Se podrán programar cinco días de servicios consecutivos siempre y cuando estén precedidos o seguidos de dos días libres.

2. Cambios.

Naysa establece que toda la programación es revisable, siempre y cuando se haga con más de 14 días de antelación, a efectos de la posibilidad de planificar el descanso de las tripulaciones.

Naysa establece en el Manual de Operaciones Capítulo 7 indicadores de gestión de fatiga basados en el análisis de la programación inicial, la realizada o la comparación de ambas.

Los índices de robustez de las programaciones basados en la comparación de ambas programaciones son los especificados en el Manual de Operaciones, Capítulo 7: Índice de comparación de actividades y cambios totales de rotaciones respecto a la programación inicial realizados a propuesta de NAYSA.

Estos índices toman como indicadores máximos, un 30% de cambios sobre la programación inicial y un 1,4 sobre el FDP programado.

Los cambios deben notificarse con 12 horas de antelación para los tripulantes técnicos y 24 horas para los tripulantes auxiliares.

3. Solicitudes.

Libre Solicitado: la petición de libre solicitados por el Tripulante deberá enviarse al Departamento de Programación antes del primer día del mes anterior a su disfrute. Los días libres anteriormente mencionados figurarán en la programación mensual y podrán ser solicitados por el tripulante agrupado en tramos de 6 días, siempre que sea posible por necesidades de programación. La negativa de la empresa ha de ser por necesidades reales y justificadas. Aparecerán en la Programación como Libre Solicitado. 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. Adicionalmente, los días libres solicitados que se concedan en fechas festivas o fines de semana, darán como consecuencia la suma de puntos según la lista que se utiliza para el periodo vacacional. En el caso de que dos tripulantes soliciten libre el mismo día, y no se pueda conceder a ambos, este le será concedido al que haya sumado menos puntos en solicitudes de días libres en cómputo anual.

Los periodos navideños serán sorteados entre el total de los tripulantes por especialidad, ante un representante de los trabajadores de cada centro y un representante de la empresa.

El tripulante elegirá dos periodos como preferentes para librar, al menos uno de los cuales le será concedido. En caso de empate se otorgará utilizando los puntos de las vacaciones.

4. Disposición de días libres.

Al tripulante se le programarán 99 días libres al año salvo en periodos en los que el tripulante se encuentre de baja, licencia retribuida o no retribuida, reducción de jornada, en cuyo caso se programarán los días libres según la parte proporcional.

Si el tripulante es requerido para la realización de un servicio durante un día previamente programado como libre, percibirá una compensación económica, según se detalla a continuación:

- Días libre anuales adicionales, de los 99 días libres programados 3 de ellos estarán a disposición de la empresa para programarles servicios si esta lo requiere, percibirán una compensación económica, según tablas salariales, en concepto de “Libre Volado Anual”, sin obligación de que la Empresa devuelva el mismo, en caso que finalmente se les asigne un servicio. Este día libre aparecerá diferenciado en la programación y no podrá ser modificado, salvo pacto en contra.

• Para el resto de días libres anuales, 96, se estipula lo siguiente:

- Primer día libre volado, el tripulante es requerido por primera vez en el mes, para la realización de un vuelo, el tripulante percibirá una compensación económica, según tablas salariales, en concepto de “Libre Volado 1”, con obligación de que la Empresa devuelva el mismo. Este día libre aparecerá diferenciado en la programación y no podrá ser modificado, salvo pacto en contra.

- Segundo día libre volado, el tripulante es requerido por segunda vez en el mes, para la realización de un vuelo, el tripulante percibirá una compensación económica, según tablas salariales, en concepto de “Libre Volado 2”, con obligación de que la Empresa devuelva el mismo. Este día libre aparecerá diferenciado en la programación y no podrá ser modificado, salvo pacto en contra.

- La modificación del resto de días libres, será de carácter voluntario por parte del tripulante. El tripulante percibirá una compensación económica, según tablas salariales, en concepto de “Día Libre Volado”, según tablas salariales. Su devolución será la pactada entre el tripulante y la empresa.

Los días libres que no sean solicitados con 48 horas de antelación, tendrán la consideración de voluntario, percibiendo el concepto de “Día libre Volado”.

Cuando por la extensión de un FDP o por la asignación de actividad se invada un día libre, este será devuelto. Si la hora de aterrizaje (No la de calzos) invadiera también un día libre o la operativa implicara pernoctar durante la noche de un día libre fuera de la base se abonará como día libre volado, solo para el caso de Aeropuertos H24, para el resto se tomará la hora de SIGN OFF.

Los días libres volados se devolverán en el mismo mes o en el siguiente.

En caso de que el tripulante disfrute en un mes, quince días de vacaciones, le será programado solo un día libre como movable.

Los días libres señalados como movibles, no caerán en el fin de semana que corresponda como libre al tripulante.

5. Localización.

El tripulante tendrá la obligación de dar a la Empresa, un número de teléfono fijo y móvil, a través del cual la empresa se podrá poner en contacto con el tripulante en caso necesario. Si por cualquier circunstancia, el tripulante cambiase el número, lo pondrá en conocimiento de la Empresa inmediatamente. En ningún caso se utilizará para la localización de un tripulante el teléfono asignado como Teléfono de Emergencia.

Artículo 98.- Gastos imprevistos por cambio de programación.

Cuando por incidencia en la operación un tripulante tenga que interrumpir el servicio en un aeropuerto distinto del previsto, y no lleve consigo ropa y útiles de aseo, y tenga que pernoctar mínimo una noche no programada, lo comunicará a la Jefatura correspondiente para que autorice la compra pertinente. La Compañía se hará cargo de los gastos de lavandería que se generen por este motivo.

Artículo 99.- Vacaciones.

Los tripulantes tendrán derecho a un período de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán disfrutarse de manera consecutiva o fraccionada en cuatro períodos de uso variable, a voluntad del trabajador. De los días de vacaciones el tripulante podrá disponer de hasta 4 días de libre disposición. Las vacaciones anuales se programarán y publicarán antes del 1 de diciembre del año anterior.

La retribución para el periodo de vacaciones disfrutadas queda establecida según los siguientes criterios:

- Devengo de los conceptos fijos.
- Devengo de la “Media de Variable” correspondiente al tripulante en los últimos 12 meses.

Los conceptos variables se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

CAPÍTULO XII

TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO

Artículo 100.- Transporte en base.

Es aquella cantidad que indemniza al trabajador por los gastos de transporte en los que incurra para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo. Las cantidades referente a este concepto quedan establecidas en las Tablas Salariales anexas. El carácter indemnizatorio de este concepto determina que su devengo se produzca únicamente en 11 pagas al año, al no devengarse durante las vacaciones.

Artículo 101.- Transporte fuera de base.

Será facilitado por la Compañía y a cargo de ella.

Artículo 102.- Alojamiento.

Será por cuenta de la Compañía los cargos de los hoteles en los que se alojen los tripulantes en sus desplazamientos por motivos de servicio.

Artículo 103.- Comidas de Tripulantes Técnicos y Tripulantes de Cabina de Pasajero.

Las comidas de los Tripulantes durante los servicios de vuelo se llevarán a cabo conforme a los siguientes principios:

1. Las comidas de los tripulantes deben costearse con las dietas para la manutención detalladas en las normas específicas y según las Tablas Salariales anexas, salvo que la Empresa decidida suministrar directamente la comida a bordo.
2. En el caso de que la Empresa suministre la comida abordo a las tripulaciones, no se generará el devengo de la dieta.

ESPECÍFICO TRIPULANTES TÉCNICOS**Artículo 104.- Uniformidad.**

La Empresa facilitará a los pilotos, mediante sistema de puntos la siguiente uniformidad:

Conceptos	puntos
UNIFORME	38
PANTALON	8
GABARDINA	20
CAMISAS MANGA CORTA	5
JUEGO DE HOMBRERA	3
CORBATAS	2
ZAPATOS	8
CHALECO	5
REBECA	7
CINTURON	3
CALCETINES	1
TROLLEY	16
MALETÍN DE VUELO	21

Puntos según el tipo de uniformidad que corresponda:

- Uniformidad inicial: 124 puntos.
- Uniformidad primer y tercer año: 70 puntos.
- Uniformidad segundo y cuarto año: 104 puntos.
- Uniformidad quinto año: 90 puntos.

Artículo 105.- Conceptos retributivos.

Los recibos de salario se liquidarán mensualmente mediante transferencia bancaria entre el uno y el cinco del mes siguiente a su devengo. Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente al mes de su devengo. Todos los pilotos dispondrán del correspondiente recibo de salarios a través del portal del empleado, en el cual constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

- **Retribuciones fijas:**

- Salario Base.
- Prima Razón Salto (0-90).
- Prorrata pagas extraordinarias.

- **Retribuciones Variables:**

- Plus de puntualidad (solo para los Comandantes).
- Sector.
- Imaginaria.
- Reserva.
- Día libre Volado.
- Productividad.
- Pernocta.
- Chárter.

- **Gastos Compensatorios:**

- Dieta de Manutención.

- Dieta Desplazamiento Nacional.
- Dieta Desplazamiento Internacional.
- Dieta Desplazamiento Archipiélago Canario.
- Dieta Chárter Nacional.
- Dieta Chárter Internacional.
- Plus de Transporte.

Artículo 106.- Definición de Conceptos.

- Salario Base: cantidad fija establecida en las Tablas Salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del piloto a la empresa.

- Prima Razón Saltos (0-90): cantidad fija establecida en las Tablas Salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a los primeros 90 saltos.

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

- Plus de puntualidad: concepto retributivo variable establecido según las Tablas Salariales anexas que percibirán los Comandantes bajo las siguientes condiciones:

- Trimestralmente el 100% del plus de puntualidad los Comandantes que realicen el 90% de sus vuelos con puntualidad.

- Trimestralmente el 80% del mismo concepto los Comandantes que realicen el 80% de sus vuelos con puntualidad.

- No percibirán este plus aquellos Comandantes que estén por debajo del 80% de puntualidad en sus vuelos.

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

- Sector: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuye cada despegue y aterrizaje (aeropuerto de salida y aeropuerto de llegada). En ningún caso se abonará si por necesidades de mantenimiento se retornara al parking sin haber despegado. Cada sector superior a tres horas computarán como dos sectores. El cómputo de este concepto será de carácter mensual y se modula en los siguientes rangos:

- (0-40) los primeros 40 sectores se abonarán al precio según tabla salarial anexa.
- (41-60) los siguientes 20 sectores se abonarán al precio según tabla salarial anexa.

- (61-80) los siguientes 20 sectores se abonarán al precio según tabla salarial anexa.
- >80 los sectores que mensualmente superen el sector 80, se abonarán al precio según tabla salarial anexa.
 - Imaginaria: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria.
 - Reserva: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de reserva.
 - Productividad: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que se abonan en relación a la actividad diaria del tripulante, durante la realización de un servicio de vuelo, tomando para tal cómputo el SIGN IN y el SIGN OFF.
 - Pernocta: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que tenga que pernoctar fuera de su base por actividad de vuelo.
 - Chárter: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día de chárter.
 - Día libre volado: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre, según el siguiente criterio:
 - Libre volado anual, se abonará según tabla salarial anexa.
 - Libre Volado 1, se abonará según tabla salarial anexa.
 - Libre Volado 2, se abonará según tabla salarial anexa.
 - Libre Volado, se abonará según tabla salarial anexa.
 - Dieta de Manutención: cantidad devengada para atender los gastos de manutención, las cantidades se establecen según las Tablas Salariales anexas. Se devengará una dieta de manutención por cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma.
 - Dieta de Desplazamiento Nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.
 - Dieta de Desplazamiento Internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Desplazamiento Archipiélago Canario: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por destacamento en territorio canario. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Chárter Nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por la realización de una operativa chárter, en territorio nacional. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Chárter Internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por la realización de una operativa chárter, en territorio extranjero. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Plus de transporte: los pilotos percibirán en concepto de plus de transporte las cantidades que se especifican en las tablas salariales. No se devengará en los periodos de licencias ni en los periodos de reducciones de jornada por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

ESPECÍFICO TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

Artículo 107.- Uniformidad.

La Empresa facilitará a los tripulantes de cabina de pasajeros, mediante sistema de puntos la siguiente uniformidad:

Conceptos	puntos
FALDA	5
CHAQUETA	17
BLUSA MANGA CORTA	5
BLUSA MANGA LARGA	5
ABRIGO	28
ZAPATOS	20
PAÑUELOS	4
GUANTES	8
REBECA	11
BOLSO	15
CINTURÓN	3
MALETA DE VUELO	15
MEDIAS	1

Puntos según el tipo de uniformidad que corresponda:

- Uniformidad inicial: 248 puntos.

- Uniformidad primer año: 102 puntos.

- Uniformidad segundo año: 128 puntos.
- Uniformidad tercer año: 145 puntos.

Artículo 108.- Conceptos retributivos.

Los recibos de salario se liquidarán mensualmente mediante transferencia bancaria entre el uno y el cinco del mes siguiente a su devengo. Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente al mes de su devengo. Todos los Tripulantes de Cabina de Pasajeros dispondrán del correspondiente recibo de salarios a través del portal del empleado, en el cual constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

- **Retribuciones fijas:**
 - Salario Base.
 - Prorrata pagas extraordinarias.
- **Retribuciones Variables:**
 - Productividad.
 - Sectores (Rango).
 - Imaginaria.
 - Reserva.
 - Pernocta.
 - Chárter.
 - Día libre volado.
 - Complemento Sobrecargo.
- **Gastos Compensatorios:**
 - Dieta de Manutención.
 - Dieta Desplazamiento Nacional.
 - Dieta Desplazamiento Internacional.
 - Dieta Desplazamiento Archipiélago Canario.
 - Dieta Chárter Nacional.

- Dieta Chárter Internacional.

- Plus de Transporte.

Artículo 109.- Definición de Conceptos Retributivos.

- Salario Base: cantidad fija establecida en las Tablas Salariales anexas que dará cobertura retributiva completa a la plena dedicación del tripulante de Cabina a la empresa.

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

- Prima de Responsabilidad: cantidad fija establecida en las Tablas Salariales anexas que dará cobertura retributiva a la responsabilidad en vuelo de los Tripulantes de Cabina con funciones de Sobrecargo.

- Sector: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuye cada despegue y aterrizaje (aeropuerto de salida y aeropuerto de llegada). En ningún caso se abonará si por necesidades de mantenimiento se retornara al parking, sin haber despegado. Cada sector superior a tres horas computarán como dos sectores. El cómputo de este concepto será de carácter mensual y se modula en los siguientes rangos:

- (0-40) los primeros 40 sectores se abonarán al precio según tabla salarial anexa.

- (41-60) los siguientes 20 sectores se abonarán al precio según tabla salarial anexa.

- (61-80) los siguientes 20 sectores se abonarán al precio según tabla salarial anexa.

- >80 los sectores, los sectores que mensualmente superen el sector 80, se abonarán al precio según tabla salarial anexa.

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

- Reserva: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de reserva.

- Productividad: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que se abonan en relación a la actividad diaria del tripulante, durante la realización de un servicio de vuelo, tomando para tal cómputo el SIGN IN y el SIGN OFF.

- Pernocta: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que tenga que pernoctar fuera de su base por actividad de vuelo.

- Chárter: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un chárter.

- Día libre volado: concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre, según el siguiente criterio:

- Libre volado anual, se abonará según tabla salarial anexa.
- Libre Volado 1, se abonará según tabla salarial anexa.
- Libre Volado 2, se abonará según tabla salarial anexa.
- Libre Volado, se abonará según tabla salarial anexa.

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

- Dieta de Manutención: cantidad devengada para atender los gastos de manutención, las cantidades se establecen según las Tablas Salariales anexas. Se devengará una dieta de manutención por cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma.

- Dieta de Desplazamiento Nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Desplazamiento Internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Desplazamiento Archipiélago Canario: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por destacamento en territorio canario. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Chárter Nacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por la realización de una operativa chárter, en territorio nacional. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Dieta de Chárter Internacional: cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por la realización de una operativa chárter, en territorio extranjero. Los importes quedan establecidos según las Tablas Salariales anexas.

- Plus de transporte: los pilotos percibirán en concepto de plus de transporte las cantidades que se especifican en las tablas salariales. No se devengará en los periodos de licencias ni en los periodos de reducciones de jornada por día completo, vacaciones incapacidades temporales y similares.