

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

17155 *Resolución de 10 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. para su personal de tierra y TCP'S, Código de Convenio número 90015802012005, que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por la mayoría del Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO ENTRE AIR NOSTRUM, LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A. Y SUS TRABAJADORES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo es fruto de la negociación llevada a cabo entre la representación de los trabajadores y la representación empresarial.

En el proceso negociador las partes han tenido en consideración, no solamente las dificultades que está atravesando la Compañía y el propio sector del transporte aéreo de pasajeros, sino también los cambios estructurales que el sector está viviendo y que obligan a las empresas a adoptar drásticas decisiones con la finalidad de posibilitar la viabilidad del negocio, tal cual ha acontecido en la Compañía.

En este contexto, el presente acuerdo es fruto de los esfuerzos y cesiones mutuos de ambas partes, lo cual ha permitido alcanzar un equilibrio que se plasma en el contenido del presente documento.

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de Air Nostrum, L.A.M., S.A., con excepción expresa de los siguientes colectivos:

Tripulantes Técnicos Pilotos.
Técnicos de Mantenimiento.

Personal Directivo, que a estos efectos se define como aquel que ocupe un puesto de especial confianza, entendiéndose por tal los puestos de Dirección y Adjunto a Dirección, cuyas relaciones de trabajo se regirán por lo establecido en sus contratos individuales.

Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la Compañía mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Compañía en España y en los del extranjero respecto a aquellos trabajadores de la misma contratados en España.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo en los artículos donde se acuerde expresamente otra fecha de entrada en vigor.

En ejecución de lo establecido en el artículo 4 del II Convenio Colectivo, las tablas de aplicación para el cálculo de atrasos devengados desde el 1 de enero de 2009 serán las contenidas en el Anexo I de este Convenio, resultado de aplicar sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2008 un incremento de 2 %. Para el abono de dichos atrasos se detraerán las cantidades ya abonadas en ejecución de la Sentencia de la Audiencia Nacional 94/2009. Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de sesenta días a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por cualquiera de las partes firmantes.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se mantendrá en vigor el presente, a excepción del sistema de progresión económica regulado en el artículo 41, que se mantendrá suspendido hasta que se firme e inicie su vigencia el IV Convenio Colectivo, cuyo contenido sustituirá en todo al sistema de progresión económica suspendido.

Artículo 4. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales contenidas en el Anexo I de este Convenio reflejan el importe de los salarios para los años 2009, 2010 y 2.011, por lo que las mismas no serán revisadas para dichos años.

En los años 2012 y 2013, las tablas salariales serán revisadas cada año mediante la aplicación del I.P.C. real de la anualidad anterior, sin abono de retroactividades en ninguno de los años de vigencia.

Artículo 5. *Revisión salarial a partir de 1 de enero de 2014.*

Si llegado el fin de la vigencia inicial del III Convenio Colectivo, esto es el día 1 de enero de 2.014, se prorrogara el mismo, se efectuará una revisión salarial, con efectos desde dicha fecha, consistente en la aplicación del IPC real del 2.013 sobre los conceptos retributivos regulados en el III Convenio, sin abono de retroactividades en ninguno de los años de vigencia. En caso de prorrogarse los siguientes años, se efectuará la revisión salarial mediante la aplicación del IPC real del año de anterior a la prórroga correspondiente, sin abono de retroactividades en ninguno de los años de vigencia.

En el caso de que, llegado a término, el III Convenio Colectivo se denunciara, de forma provisional y hasta que se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se aplicará una única revisión salarial consistente en la aplicación del IPC real del último año de vigencia del Convenio sobre los conceptos retributivos regulados en el III Convenio. Las tablas salariales así calculadas se mantendrán sin modificación ni revisión alguna hasta que sean sustituidas por lo que se disponga en el IV Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Comisión paritaria de interpretación.*

A efectos del presente Convenio, se creará una comisión mixta compuesta por un máximo de cinco miembros de la Empresa y un máximo de cinco miembros por parte de la representación de los trabajadores, que serán preferentemente, pero no obligatoriamente, los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio, ante las consultas que le sean planteadas.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- c) Mediar en las reclamaciones que los trabajadores presenten a la Compañía cuando el trabajador afectado solicite dicha mediación.
- d) Confeccionar anualmente el calendario laboral, en lo que se refiera a la fecha de disfrute de los catorce festivos anuales.
- e) Todas aquellas establecidas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes, aportándose a las mismas la documentación oportuna con una antelación de cinco días a la fecha de reunión.

En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, siendo requisito imprescindible para su validez la asistencia de, al menos, tres miembros de cada una de ambas partes, contando cada una con el mismo número de votos.

La Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días los temas que le sean sometidos, salvo aquellos en los que, por sus circunstancias, la Comisión estime su prórroga o adelanto. En caso de acordarse la prórroga, ésta no podrá ser superior a quince días.

La comisión elaborará y aprobará un Reglamento de funcionamiento, dónde, además de las cuestiones contenidas en este artículo, se regulen cuantos aspectos considere necesarios para el óptimo funcionamiento de la misma.

Artículo 7. *Compensación y absorción. Complemento Ad personam.*

Las condiciones laborales y económicas del presente Convenio Colectivo sustituyen, mediante su compensación y absorción, las condiciones laborales y económicas establecidas en la Compañía, cualquiera que sea su origen.

El concepto retributivo «ad personam» establecido en el art. 7 del I Convenio Colectivo se irá compensando y absorbiendo hasta su total desaparición por los incrementos que se efectúen sobre el salario del trabajador afectado, respetándose en tales casos una subida salarial del 2% sobre el salario bruto anual del trabajador.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de cuarenta y cinco días para renegociar la condición con el fin de restablecer el

equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 9. *Prohibición de concurrencia desleal.*

Los trabajadores estarán obligados a no concurrir con la actividad de la compañía, entendiéndose por tal tanto el transporte aéreo como la formación de trabajadores de dicho sector, salvo autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

Esta obligación no será exigible para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Artículo 10. *Uniformidad.*

En materias de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en este artículo y todas las que disponga la compañía en la normativa interna de uso, que se comunicará al trabajador a su ingreso. La representación de los trabajadores será informada de la citada normativa.

El diseño, material, complementos y proveedores de los uniformes serán responsabilidad y decisión de la compañía. Las cantidades de prendas y su duración para los diferentes colectivos se regirán por la Tabla que se adjunta como Anexo II. La Compañía repondrá las piezas del uniforme cuyo deterioro impida su correcto uso.

La Compañía entregará los equipos individuales de protección y el resto de las piezas del uniforme el primer día de trabajo, entendiéndose por tal el equipo correspondiente a la estación del año en que se inicie la prestación laboral. Las prendas entregadas serán de nuevo uso.

Es responsabilidad de los trabajadores el cuidado y el estado de limpieza de los uniformes. Aquellos trabajadores que, en razón de su cometido, deban llevar uniforme, en su condición de presencia pública de la compañía estarán obligados a mantener una imagen adecuada.

El uniforme o parte del mismo no se utilizará por motivos particulares ni se llevará en locales de diversión u otros en que se pueda causar mala impresión de la compañía.

Bajo ningún concepto se tomarán bebidas alcohólicas con uniforme.

No está permitido llevar con el uniforme prendas u objetos que no formen parte del mismo, salvo que no se haya hecho la entrega completa del mismo.

La Uniformidad deberá adecuarse a las condiciones Atmosféricas, Maternidad y al Trabajo en Pista.

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 de la localización geográfica del mismo. Por ello, los Delegados de Prevención de cada Centro de Trabajo podrán solicitar y acordar con la Empresa la modificación de alguna de las existentes en cada momento por otras más adecuadas. En los Centros de trabajo que no cuenten con Delegados de Prevención, serán competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Intercentros.

Artículo 11. *Prensa.*

La imagen pública de la compañía es el resultado del esfuerzo de todos los trabajadores y de las inversiones en publicidad y se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. Los trabajadores se abstendrán de hacer declaraciones a los medios de comunicación o públicas en nombre de la compañía sin autorización previa de la misma. Como norma y a cualquier pregunta de periodistas se remitirán los mismos a la Dirección General de la compañía.

En caso ineludible limitarán sus comentarios en lo posible y siempre causando la mejor impresión posible del servicio y la Compañía. En ningún caso se admitirá culpa o negligencia ante un incidente remitiendo las preguntas a posterior investigación de los hechos.

II

Contratación**Artículo 12. *Contrato de trabajo.***

Podrán concertarse contratos de trabajo por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo completo como a tiempo parcial.

La Compañía se reserva el derecho a acudir a cualquier forma de contratación admitida legalmente, aún cuando no se mencione en el presente capítulo, incluyendo las Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos suscritos se regirán por la normativa legal que les sea de aplicación, con las precisiones pactadas en el presente capítulo.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Todos los ingresos de personal en la Compañía estarán sometidos a un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para los trabajadores titulados y/o técnicos, y dos meses para el resto de personal. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento surgidas durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo. El tiempo de periodo de prueba computará a todos los efectos como antigüedad del trabajador.

Durante el periodo de prueba ambas partes podrán rescindir libremente el contrato de trabajo, mediante escrito al efecto, sin derecho a percibir indemnización alguna por dicha rescisión, a excepción de que la misma implique incumplimiento de pacto de permanencia por parte del trabajador, en cuyo caso éste vendrá obligado a resarcir a la Compañía en los términos previstos en el artículo 15, siempre y cuando, en este último caso, la rescisión se lleve a efecto por parte y a iniciativa del trabajador.

En los reingresos sucesivos, y cuando el trabajador vuelva al mismo puesto y siempre y cuando esté agotado el periodo de prueba, no podrá concertarse nuevo periodo de prueba; pero si quedase periodo de prueba se podrá utilizar el que faltare hasta su cumplimiento.

Artículo 14. *Preavisos.*

Cuando el contrato de trabajo se extinga por baja voluntaria del trabajador, éste vendrá obligado a preavisar por escrito a la Compañía con una antelación mínima de quince días, salvo que el contrato tenga una duración pactada inferior.

Cuando los contratos de trabajo de duración determinada finalicen por expiración del tiempo convenido, la parte que denuncie el contrato, Compañía o trabajador, vendrá obligado a preavisar por escrito a la otra con una antelación mínima de quince días, sin que en estos casos sea exigible la indemnización por incumplimiento de pacto de permanencia.

El incumplimiento de las obligaciones de preaviso establecidas en los párrafos anteriores dará lugar al abono por parte de quien haya incumplido de una indemnización equivalente al importe de un día de salario por cada día de preaviso incumplido. A estos efectos, se calculará el precio del día dividiendo la remuneración total bruta del trabajador de los últimos seis meses por 183. Si el trabajador hubiera permanecido en la Compañía un periodo de tiempo inferior, el precio del día se calculará dividiendo la remuneración total bruta percibida en dicho período por los días trabajados.

Artículo 15. *Pacto de permanencia.*

Si cualquier trabajador recibe, con cargo a la empresa, una formación para realizar su trabajo, aún cuando la misma se haya impartido con anterioridad a su contratación, vendrá obligado a permanecer al servicio de la misma durante un plazo de tiempo, determinado por el coste de la formación, desde la terminación de la formación o desde el inicio del contrato, si éste fuera posterior.

Así, se fija que si el coste de la formación, siendo superior a 1.200 euros, no supera los 3.606 euros, el tiempo de permanencia será de seis meses.

Si el coste de la formación es igual o mayor de 3.606 euros, pero no supera los 6.010 euros, el tiempo de permanencia será de un año.

Si el coste de la formación es igual o mayor de 6.010 euros, el tiempo de permanencia será de dos años.

En el caso de que el trabajador causara baja en la compañía por dimisión voluntaria, excedencia o despido disciplinario procedente, antes de transcurrir el plazo pactado de permanencia, vendrá obligado a abonar a la Compañía una indemnización. El importe de la indemnización se calculará dividiendo el coste total de la formación por el número de meses pactados de permanencia, obteniéndose una cuota mensual, que multiplicada por el número de meses de permanencia incumplidos arrojará el importe de la indemnización a abonar.

El coste de la formación vendrá integrado por los siguientes conceptos:

1. Desplazamiento, alojamiento y dietas, o manutención, del empleado.
2. Coste facturado por la empresa o el profesional que imparta la formación.
3. Salario, desplazamiento, alojamiento y dietas de los instructores, si fueran trabajadores de la Compañía.

Las subvenciones disminuirán el coste total del curso. A efectos de calcular el periodo de permanencia no serán acumulables los costes de los diferentes cursos recibidos por un trabajador, sino que cada curso abrirá un periodo de permanencia propio para el trabajador que lo reciba.

La Compañía informará a priori al trabajador afectado del coste de la formación.

III

Suspensiones del contrato de trabajo

Artículo 16. *Maternidad.*

La trabajadora en el supuesto de parto tendrá derecho a una suspensión de su contrato de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas, como mínimo, sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realice o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto del fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones conforme a las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de prematuros con falta de peso, y aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con la legislación vigente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, si ambos progenitores trabajan el periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de la suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 17. *Excedencia.*

Se entiende por excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda suspendido cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

Artículo 18. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores, con independencia del tipo de contrato suscrito, con un año de servicio efectivo, excluidas las suspensiones de contrato reguladas en la Ley y en este Convenio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días.

El trabajador deberá solicitar el reingreso con una antelación de un mes a la finalización de su excedencia. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador. Si hubiese varios trabajadores excedentes que, finalizado el plazo de su excedencia, estuvieran en expectativa de reingreso, tendrá preferencia aquel que lo hubiera solicitado antes. A estos efectos, la Compañía llevará el control de entrada de las solicitudes de reingreso.

El trabajador excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

Artículo 19. *Excedencia por cuidado de hijos.*

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa, por un período no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Igual derecho se dispondrá en el supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho a la excedencia por cuidado de hijos por el mismo sujeto causante, el empresario, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezcan en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 20. *Excedencia por atención a familiares.*

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

Esta excedencia cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante a la excedencia por atención a familiares por el mismo sujeto causante, el empresario, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante la duración de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 21. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa, estableciendo que dicha incompatibilidad, con independencia de cualquier otro supuesto individual, concurrirá siempre que el trabajador no pueda trabajar un veinte por ciento o más de las horas laborables en un periodo de tres meses. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar

el mismo puesto que desempeñe el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

IV

Tiempo de trabajo

Disposiciones comunes

Artículo 22. *Principios generales.*

La naturaleza de la actividad de la Compañía hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas deban supeditarse a la consecución de tal actividad.

Por razón del servicio del sector aéreo la Compañía ha de prestar su actividad laboral entre todos los días de la semana.

En razón a la misión diversa que han de llevar a cabo las distintas unidades funcionales de la Compañía, la ordenación y distribución de jornada y horarios, se efectuará por Departamentos. El cambio de puesto de trabajo supondrá la adscripción al sistema de horario y jornada que rija en el mismo.

La turnicidad y eventual rotación son intrínsecos a la propia actividad de la Compañía, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario y jornada. Con este objetivo, la Dirección, a través de las Jefaturas de los Departamentos, ejercerá la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas de acuerdo con lo que se regula en los artículos siguientes, oídos los representantes de los trabajadores y persiguiendo una racional organización de trabajo, con responsabilidad y cumpliendo la normativa legal y convencional establecida.

Como norma general, con las excepciones previstas en este Convenio, la Dirección de la Compañía ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:

- a) Disfrute de un descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.
- b) La distribución horaria se concentrará en cinco días de trabajo y dos de descanso consecutivo, que preferentemente serán en sábado y domingo, salvo lo dispuesto en el presente Convenio para algunos colectivos.

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales por nacimiento de hijo. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A los efectos de este apartado se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho. En los casos en que el motivo de esta licencia sea la hospitalización, el trabajador podrá disfrutar esta licencia en días no consecutivos, durante el periodo de hospitalización.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.

5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de titulaciones oficiales y certificados oficiales de idiomas (en este caso exclusivamente inglés, francés, alemán y/o italiano).

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo a disfrutar al inicio o al final de la jornada. En caso de parto múltiple, la reducción de jornada será de una hora y media. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Cabe la posibilidad de acumular la hora diaria de lactancia de un hijo menor de nueve meses en bloque de días continuados. Ahora bien el trabajador no podrá solicitar seguidamente a la lactancia acumulada una excedencia hasta que no haya trabajado el periodo de tiempo que devenga el disfrute de esa lactancia acumulada.

Artículo 24. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores podrán solicitar licencia no retribuida por el plazo máximo de dos meses para asuntos particulares. El disfrute de dicha licencia se podrá fraccionar en un máximo de dos periodos anuales. La empresa podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad por orden de petición. La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas.

Artículo 25. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Los trabajadores que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como aquellos que precisen encargarse directamente 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, tendrán derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho a la reducción por el mismo sujeto causante, el empresario, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Aquellos trabajadores que realicen jornada partida, podrán, a su elección, pasar a jornada continuada durante el periodo en el que disfruten de la reducción de jornada. En este caso, vendrán obligados a comenzar su jornada de trabajo en el horario ordinario de mañana.

Personal de Tierra

Artículo 26. *Jornada.*

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de:

Año 2009 y 2010: 1.784 horas.

Años 2011 2012 y 2013: 1752 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de iniciar el mismo.

Establecidos los horarios a los que están adscritos los trabajadores, excepcionalmente y ante eventualidades no previsibles a la hora de la organización del trabajo por el Departamento, se podrá prolongar la jornada por el tiempo mínimo indispensable para salvar la eventualidad. La Compañía procurará en la medida de lo posible que esta prolongación de jornada afecte equitativamente a los trabajadores. Si esta prolongación supusiera la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 32.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán un descanso semanal de dos días, acumulables en periodos de hasta dos semanas.

Artículo 28. *Modalidades de jornada.*

Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

- a) Jornada partida: Es la realizada en horario de mañana y tarde, con una interrupción a mediodía igual o superior a media hora.
- b) Jornada continuada: Es la establecida en un único bloque cada día.
- c) Jornada nocturna: Es aquella que se realiza íntegra, en cómputo semanal y diario, entre las veintidós y las seis horas.

Artículo 29. *Modalidades de horario.*

– Horario a turnos: Es el horario que se fija para organizar el trabajo de un grupo de trabajadores que ocupen los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo planificado y establecido por periodos. Se establecerán tantos turnos como requieran las necesidades del servicio. Esta modalidad podrá ser fija (cuando el trabajador sea asignado siempre al mismo turno) o rotatoria (cuando el trabajador cambie periódicamente de turno). En la programación de los turnos rotatorios, se establecerá, como norma general, el descanso de doce horas entre jornadas. Si por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute de las doce horas, respetando el descanso mínimo de diez, se acumularan las diferencias no disfrutadas por periodos de hasta cuatro semanas. El disfrute del descanso así generado se producirá en las fechas y horarios que se acuerden entre el trabajador y la empresa. En caso de no alcanzarse acuerdo, se programará el disfrute de la mitad del descanso generado en las fechas que decida la empresa y la otra mitad en las que decida el trabajador. A tal efecto, se establece que el trabajador deberá solicitar los días de su opción al menos tres días antes de la publicación de los turnos del periodo en el que

quiera disfrutar el descanso. En el caso de que, por razones del servicio, no sea posible acceder al disfrute en las fechas solicitadas por el trabajador, dicha circunstancia le será notificada al mismo antes de la publicación de los turnos y aquel podrá formular una nueva petición para el periodo siguiente al inicialmente solicitado, que deberá ser atendida.

En el régimen de trabajo a turnos, cuando la organización del trabajo lo exija, se podrán computar por periodos de hasta dos semanas, los descansos semanales. Cuando la jornada a turnos comprenda el sábado y el domingo éstos se asignarán con carácter rotatorio y equitativo.

En ningún caso los días de trabajo consecutivos podrán exceder de diez.

Los trabajadores adscritos a este sistema de horario, conocerán la distribución del horario de la siguiente forma:

El día veinticinco de cada mes conocerán el horario de la primera quincena del mes siguiente.

El día cinco de cada mes conocerán el horario de la segunda quincena del mes en curso.

En la planificación de los turnos se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa, evitando en lo posible la coincidencia de realizar en un periodo de trabajo el último turno y en el siguiente el primero.

Los trabajadores, previa autorización expresa del Jefe del Departamento, podrán intercambiarse los turnos asignados. La no-autorización del cambio por el Jefe de Departamento deberá ser razonada.

– **Horario de oficinas:** Es el horario que se fija para el personal adscrito a la jornada partida. Este personal tendrá su horario de entrada flexible, de lunes a jueves, desde las 08:15 horas hasta las 09:00, con salida a las 14:00 y entrada desde las 14:30 hasta las 15:30, ambas a elección del trabajador, en virtud de las cuales el horario de salida por la tarde será desde las 17:30 hasta las 19:15, completando siempre ocho horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo. Los viernes el inicio de la jornada será a las 08:00 y la salida a las 15:00.

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, este personal realizará jornada intensiva, con entrada a las 08:00 y salida a las 15:00.

El trabajador podrá adelantar su hora de entrada o retrasar su hora de salida durante el periodo de jornada partida en 15 minutos diarios; el exceso de jornada así acumulado durante este periodo se compensará mediante el disfrute de tardes libres en la primera quincena de junio y/o la segunda de septiembre, a razón de una hora de descanso por una hora trabajada. Si, por razones organizativas del departamento al que pertenezca el trabajador, es necesario que el trabajador continúe durante la primera quincena de junio y la última de septiembre, en todo o en parte, realizando la jornada partida regulada en el párrafo anterior, la Compañía deberá preavisar al trabajador afectado con cinco días de antelación al inicio del periodo en que deba realizar jornada partida. En este caso el disfrute del descanso compensatorio se realizará en las fechas que se acuerden entre el trabajador y la Compañía.

Estos horarios podrán ser ajustados por la Compañía en lo necesario para cumplir cada año la jornada establecida en el artículo 26.

Este artículo entrará en vigor a partir de la firma del convenio.

Artículo 30. *Días festivos.*

El personal a turnos disfrutará los días festivos mediante su compensación en descanso en las fechas que se programen, que nunca coincidirán con los días que se programen como descanso semanal

En caso de no poder compensar dicho día en el plazo de tres meses citado, el día se abonará a precio de salario día del trabajador afectado.

El personal de Air Nostrum disfrutará las fiestas locales propias de las ciudades donde estén ubicados sus centros de trabajo, salvo acuerdo en contrario, que se hará constar en el calendario laboral anual.

Artículo 31. *Vacaciones.*

1. Todos los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días laborables, con independencia del tipo de jornada.

2. Se podrán disfrutar en dos o en tantas fracciones como acuerde el trabajador con su Jefe de Departamento.

3. Los periodos de vacaciones se disfrutarán durante todo el año.

La asignación del periodo de disfrute de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Supeditación a las necesidades de trabajo de cada departamento.
- Voluntad manifestada por el trabajador.

4. Los empleados que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado o al período de contrato.

5. Para el personal de handling con horario a turnos, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre cada Jefe de Departamento y sus trabajadores, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

Para el conteo de puntos sólo constará el personal con un mínimo de 1 año de antigüedad en la empresa.

Se publicará un listado del personal con el número de puntos acumulados.

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:

Periodo	1.ª quincena	2.ª quincena
Enero	6 puntos	0 puntos
Febrero	0 puntos	0 puntos
Marzo	0 puntos	6 puntos
Abril	4 puntos	4 puntos
Mayo	4 puntos	4 puntos
Junio	4 puntos	8 puntos
Julio	10 puntos	10 puntos
Agosto	12 puntos	12 puntos
Septiembre	10 puntos	6 puntos
Octubre	4 puntos	0 puntos
Noviembre	0 puntos	0 puntos
Diciembre	6 puntos	6 puntos

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el 19 de Marzo; el jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa y Lunes de Pascua, se computarán a razón de un punto por día. Y Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año nuevo y Reyes, dos puntos por día. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

La valoración de cada día en periodos vacacionales inferiores a la quincena se realizará aplicando la parte proporcional del coeficiente de la quincena correspondiente.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. Partiendo de esta base, el orden de preferencia para el año siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o, de persistir la igualdad, el siguiente anterior, y así sucesivamente en años posteriores.

A tal fin, antes del quince de octubre del año anterior, los trabajadores deberán presentar su solicitud de vacaciones.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

– Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria máxima.

Las horas extraordinarias tendrán el tratamiento de obligatorias con carácter colectivo y de voluntarias individualmente ateniéndose a los siguientes criterios:

– Antes de que un trabajador sea obligado a realizar horas extraordinarias, el Jefe de Departamento preguntará si existe algún otro trabajador que pueda realizar el servicio precisado y esté dispuesto a realizarlo voluntariamente.

– Podrá negarse un trabajador a realizar horas extraordinarias cuando requerido para realizarlas presente otro trabajador con las características descritas en el párrafo anterior, incluida la autorización del Jefe de Departamento.

– No obstante, tendrán la consideración de obligatorias las que tengan por finalidad la conclusión de un trabajo que requiera necesariamente la continuidad del mismo trabajador que lo inició y cuando se trate de impuntualidad 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 compensadas mediante descanso equivalente dentro del mes natural siguiente al de su realización.

En el caso de que, por razones excepcionales, no fuera posible disfrutar el descanso compensatorio, una vez finalizado el mes natural posterior al de la realización de la hora extraordinaria se abonará la misma al precio de 1,20 de la hora ordinaria de trabajo. A los efectos del cálculo del valor de la hora efectiva de trabajo, dicho cálculo se establecerá por el cociente resultante entre el salario bruto anual correspondiente a la categoría profesional, dividido por las horas de trabajo efectivo anuales.

El Comité de Empresa recibirá, a mes vencido, información sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

V

Retribuciones

Artículo 33. *Conceptos y cuantías.*

Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos salariales vendrá determinada por lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio, dónde se reflejarán como cantidades brutas, sujetas a las retenciones que por imperativo legal correspondan.

Artículo 34. *Número de pagas.*

Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se abonarán el día 20 de los meses de junio y diciembre. Las cantidades indicadas en la tabla por catorce pagas se abonarán en las doce mensualidades anuales y en las dos pagas extraordinarias. Las cantidades indicadas por once o doce pagas, no se devengarán en las pagas extraordinarias.

Artículo 35. *Conceptos Retributivos.*

a) Conceptos Fijos:

1. Salario base: Es aquella cantidad fija, devengable en catorce pagas, que retribuye la prestación de servicios del trabajador de acuerdo con su categoría profesional.

2. Complemento de nivel: Es aquella cantidad fija, de devengo mensual, establecida según la categoría y nivel económico alcanzado.

3. Turnicidad: Es aquella cantidad fija de devengo mensual, que retribuye la obligación del trabajador de cumplir con los turnos de trabajo que establezca la Compañía, por lo que sólo se abonará durante el tiempo en que el trabajador esté sometido a un sistema de turnos y al precio establecido en tablas para cada grupo profesional, no teniendo carácter consolidable.

4. Uniformidad: Es aquella cantidad fija, de devengo mensual, que retribuye la especial obligación de llevar uniforme durante la prestación de los servicios, por lo que sólo se abonará a los trabajadores que, por su puesto de trabajo, deban usar uniforme y sólo durante el tiempo que ocupen dicho puesto, no teniendo carácter consolidable. Este concepto se devengará al precio fijado en tablas a partir del 1 de enero de 2011.

5. Nocturnidad: Es aquella cantidad fija, de devengo mensual, que retribuye la realización de la jornada en periodo nocturno, y será abonada a aquellos trabajadores que ocupen un puesto de trabajo que implique la realización de horas nocturnas, y sólo durante el tiempo que ocupen dicho puesto, no teniendo carácter consolidable.

6. Plus de cargo: Es aquella cantidad fija, de devengo mensual, que retribuye la especial dificultad del desempeño del cargo asignado. Cada cargo de los existentes en la Compañía en el presente, así como aquellos que pudiera establecer ésta en el futuro, conllevará el abono de este Plus en la cuantía determinada por la Compañía en el momento del nombramiento. En el caso de que un trabajador desempeñe simultáneamente dos o más cargos, sólo devengará el plus de mayor cuantía de los aplicables. La designación y remoción de los cargos será de libre disposición de la Compañía, en base a la confianza exigible para el desempeño de los mismos.

7. Plus de disponibilidad: Es aquella cantidad fija de devengo mensual que retribuye la especial puesta a disposición de la Compañía, para prestar servicios fuera del horario programado, de aquellos trabajadores que, por sus funciones, hayan acordado dicha disponibilidad expresamente y por escrito con la Compañía.

b) Conceptos Variables:

8. Atención a vuelos chárter: Es aquella cantidad que retribuye la atención a vuelos chárter fuera del turno programado del trabajador. Se abonará al precio establecido en tablas, según se atienda el vuelo chárter en horario nocturno (desde las 22:00 hasta las 06:00) o en horario diurno.

9. Plus hora nocturna: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por el trabajador, será adicional al complemento de nocturnidad. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, en el periodo de 8 horas comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas locales. Este concepto iniciará su devengo a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

10. Plus hora festiva: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas festivas realizadas por el trabajador. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, dentro de las 24 horas naturales de cada uno de los 14 festivos anuales. Este concepto iniciará su devengo a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. *Conceptos indemnizatorios.*

1. Transporte: Es aquella cantidad fija 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 once pagas al año, al no devengarse durante las vacaciones, si bien su pago se realizará por importes iguales, durante los doce meses del año. Este concepto se devengará al precio fijado en tablas a partir del 1 de enero de 2011.

2. Ayuda comida: Es aquella cantidad que indemniza al trabajador por tener que realizar una comida al día fuera de su domicilio particular. El carácter indemnizatorio de

este concepto determina que su devengo se produzca únicamente en once pagas anuales, al no devengarse ni durante las vacaciones, si bien su pago se realizará por importes iguales, durante los doce meses del año. El trabajador podrá optar entre el abono de la cantidad establecida o la adscripción anual al sistema de tickets de comida. A tal fin, antes del treinta de noviembre del año anterior, los trabajadores deberán presentar su opción; caso de no ejercitarla quedarán adscritos al sistema de abono monetario. Esta opción se podrá realizar a partir del año 2006.

3. Dieta es la cantidad que indemniza los gastos de manutención que se originan en los supuestos de desplazamientos fuera del lugar habitual de prestación de servicios del trabajador que se efectúen por necesidades de la empresa. Las dietas podrán ser nacionales o internacionales. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales las devengadas en territorio extranjero. El mero hecho de sobrevolar territorio extranjero sin aterrizar o despegar en él, no convertirá la dieta en internacional.

Las dietas se devengarán según el siguiente sistema:

Si las horas de desplazamiento coinciden en todo o en parte con el periodo comprendido entre las 14:00 y las 15:30, o entre las 21:00 y las 22:30, se devengará media dieta.

Si el trabajador se encuentra desplazado antes de las 08:15 y por ese motivo incurriera en gasto por desayuno, el mismo le será reembolsado, previa aportación del justificante. El importe reembolsable no podrá superar los ocho euros por desayuno.

En un periodo de 1 día natural no se podrá devengar más de una dieta y un reembolso por desayuno. Esto es, la cantidad total diaria a abonar por la aplicación de este artículo no podrá superar el importe de la dieta completa más ocho euros.

Se pacta expresamente que este sistema de dietas libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención del trabajador durante el desplazamiento.

Artículo 37. *Paga de Beneficios.*

Con el fin de alinear los objetivos estratégicos de la compañía con el sistema retributivo de los trabajadores, se establece una paga de beneficios no consolidable, dependiendo de los beneficios netos después de impuestos (BDI) sobre el total de la cifra de negocio de la compañía, obtenidos según resultados contables anuales auditados de la Compañía, de la anualidad de referencia. Dicha paga tendrá la cuantía que se prevé en el siguiente cuadro:

Para el año 2010:

1. Si hay pérdidas o los beneficios son inferiores a un 2% de beneficio neto, no se generará paga de beneficios.
2. Si los beneficios son iguales o superiores al 2% de beneficio neto y hasta el 4% inclusive, la paga será de un importe de progresión lineal directa desde 250€ (para un 2% BDI) a 750€ (para un 4% BDI).
3. Si los beneficios son iguales o superiores a 4% de beneficio neto, la paga será de 750€.

Para el año 2011, 2012 y 2013:

1. Si hay pérdidas o los beneficios son inferiores a un 3% de beneficio neto, no se generará paga de beneficios.
2. Si los beneficios son iguales o superiores al 3% de beneficio neto y hasta el 5% inclusive, la paga será de un importe de progresión lineal directa desde 250€ (para un 3% BDI) a 750€ (para un 5% BDI).
3. Si los beneficios son iguales o superiores a 5% de beneficio neto, la paga será de 750€.

Esta paga se abonará en un pago único, en la nómina del mes de agosto del año siguiente al de referencia, siendo el primer año de referencia el año 2010.

Serán requisitos imprescindibles para devengar la paga de beneficios:

1. Haber trabajado efectivamente el 90% de la jornada del año de referencia en cómputo anual. Quedan excluidas de este cómputo las ausencias derivadas del ejercicio de representación sindical y de la maternidad.
2. Constar de alta en la Empresa a fecha del pago.

VI

Clasificación profesional

Artículo 38. *Grupos Profesionales.*

La clasificación profesional del personal afectado por este Convenio se regirá por el sistema de grupos profesionales, integrados por categorías.

A tal fin, en atención al contenido general de la prestación exigible a cada trabajador se establecen los siguientes grupos y categorías:

Grupo Profesional I, Administrativo.

Es aquel que agrupa todas aquellas funciones, de carácter burocrático o de gestión, necesarias para el desarrollo de la actividad de la Compañía, siempre que no exijan para su realización titulación universitaria media o superior, o conocimientos equiparables a dichas titulaciones. El presente Grupo incluye las siguientes categorías:

Auxiliar Administrativo: es aquel que, con conocimientos generales de índole administrativa, realiza la ejecución de trabajos propios del grupo y realiza por sí solo labores repetitivas, como introducción mecánica de datos, elaboración de correspondencia de trámite, siguiendo para ello procedimientos tasados y sujetos a supervisión directa.

Administrativo: es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos administrativos que requieran propia iniciativa dentro de los propios del grupo.

Grupo profesional II, Servicios Aeropuerto.

Es aquel que agrupa todas aquellas funciones necesarias para la adecuada realización de la operación en tierra, conteniendo las siguientes categorías:

Agente de Rampa: Es aquel que realiza funciones de carga y descarga de aviones, conducción de vehículos, servicios auxiliares al pasaje, etc., aún cuando para ello deba utilizar herramientas informáticas o elaborar pequeños informes de control. En ocasiones realizarán las tareas de mantenimiento y reparación del material de tierra.

Agente de pasaje: Es aquel que realiza las tareas administrativas y de documentación, relaciones con los clientes, coordinación y asistencia al pasaje necesarias para la operación, tanto en las oficinas como en atención al público.

Mecánico: Es aquel que realiza tareas de reparación y mantenimiento de los equipos de asistencia en tierra, tales como vehículo, escaleras, etc. De modo complementario, podrá realizar tareas de Agente de rampa.

Grupo profesional III, Técnicos.

Es aquel que agrupa todos aquellos cometidos, que, incidiendo en los ámbitos establecidos en los grupos anteriores, requieran para su realización una titulación universitaria media o superior, o conocimientos equiparables a dichas titulaciones. Dentro de este grupo se integran las categorías de Técnicos medios y Técnicos superiores, según el grado de la titulación requerida.

Artículo 39. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar funciones distintas a las correspondientes a la categoría profesional para la que fue contratado. Dicha movilidad no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y, en cualquier caso, el trabajador no podrá sufrir merma en sus posibilidades de formación y promoción. Se entiende comprendida dentro de esta movilidad funcional la realización de funciones de otros grupos profesionales distintos al de pertenencia, siempre que se realicen como complemento a las funciones prevalentes del grupo profesional al que esté adscrito el trabajador.

La realización de funciones propias de grupo profesional superior al asignado, más allá de lo expuesto anteriormente, durante un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dieciocho meses, siempre que no obedezca a la sustitución de otro trabajador cuyo contrato se halle suspendido con derecho a reingreso, dará derecho a que se considere creada una vacante de dicho grupo, que será cubierta en los siguientes seis meses.

Los casos de aquellos trabajadores que por deficiencias físicas o psíquicas, no constitutivas de invalidez permanente, no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual, serán estudiados en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, quién, previo informe del Servicio de Salud laboral, dispondrá de un plazo máximo de un año para determinar la existencia de vacante adecuada a las limitaciones del trabajador. Si, agotado el plazo del año, no se hubiera conseguido encontrar el puesto adecuado o determinado éste, el trabajador afectado lo rechazara, se considerará a éste afecto de ineptitud sobrevenida, causa bastante para la aplicación del despido objetivo regulado en el art.52 a) del E.T.

La asignación del nuevo puesto no podrá suponer merma en las posibilidades de formación y promoción del trabajador.

Se hará especial hincapié en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la protección de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia, mediante la adaptación de los puestos de trabajo, en la medida de lo posible y previo informe del Servicio de Salud Laboral.

Artículo 40. *Ascensos y promoción interna.*

Se considerará ascenso el cambio de una categoría a otra superior, dentro del mismo grupo profesional y se producirá teniendo en cuenta la titulación, si fuera requerida por la nueva categoría, la formación y el tiempo de prestación de servicios en la categoría anterior. En todo caso, los ascensos requerirán la previa autorización de la Compañía, con el fin de mantener el equilibrio del número de trabajadores en cada categoría dentro de cada grupo profesional. Con el fin de facilitar la promoción de los trabajadores de la Compañía, la Dirección informará públicamente a los trabajadores sobre las condiciones de los procesos de selección iniciados, pudiendo aquellos trabajadores que cumplan los requisitos exigidos participar en dichos procesos de selección.

Artículo 41. *Progresión económica.*

Se establecen los niveles retributivos indicados en las tablas adjuntas dentro de cada categoría de los grupos I, II, III y IV. La progresión de un nivel inferior al inmediato superior se producirá cada dos años siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) No constar sanción en el expediente personal del trabajador en los últimos dos años. A estos efectos, las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de un año o dos años, según se trate de falta grave o muy grave. Dichos periodos de uno o dos años interrumpen, respectivamente, el plazo de permanencia en el nivel a efectos de progresar al nivel inmediato superior.

b) Haber trabajado efectivamente, durante al año inmediatamente anterior, un mínimo del noventa por ciento de la jornada de trabajo efectiva de su grupo profesional, así como haber permanecido en el nivel económico anterior dos años. A estos efectos no computarán como tiempo de permanencia en el nivel todas aquellas situaciones contempladas en este Convenio, o en la legislación general, como suspensión de contrato, salvo las dieciséis semanas de permiso por maternidad.

Este artículo queda suspendido y sin efecto durante la vigencia del III Convenio Colectivo, tanto inicial, como, en su caso prorrogada, así como en el caso de denuncia del mismo y hasta que se firme e inicie su vigencia el IV Convenio Colectivo, cuyo contenido sustituirá en todo al sistema de progresión económica suspendido. Durante dicha suspensión cada trabajador mantendrá el derecho a percibir su salario según el nivel que tuviera acreditado en la fecha de firma del III Convenio.

VII

Movilidad geográfica

Artículo 42. *Desplazamientos.*

La naturaleza de la actividad de Air Nostrum hace necesarios y frecuentes los desplazamientos de sus trabajadores fuera del lugar de residencia, bien para prestar sus servicios, bien para dar o recibir formación, por lo que éstos se obligan a aceptar y cumplir dichos desplazamientos, siendo compensados de los gastos en los que incurran mediante el abono de las dietas establecidas en el art. 36.

Artículo 43. *Traslados.*

Cuando, por necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción sea necesario trasladar a un trabajador por tiempo superior a un año a otro centro de trabajo, implicando dicho traslado la necesidad de cambio de residencia, éste recibirá una compensación de gastos que contemple el transporte del trabajador y los familiares a su cargo, así como los gastos de mudanza. Cuando los gastos de mudanza sean superiores a 1.800 euros la Compañía, antes de llevarse a cabo la mudanza, tendrá derecho a solicitar un presupuesto alternativo y elegir definitivamente quien realiza tal mudanza. El trabajador deberá esperar por tanto a esta elección para llevarla a cabo.

Asimismo el trabajador trasladado accederá, desde el día siguiente a su traslado efectivo, al nivel económico superior al que tenía reconocido o, si ya se hallase en el más alto de su categoría, verá incrementado su complemento de nivel en el mismo porcentaje de aumento existente entre los dos últimos niveles máximos de su categoría.

Artículo 44. *Derecho supletorio.*

En lo no contemplado sobre movilidad geográfica en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, contenida en el art. 40 del E.T.

Artículo 45. *Movilidad geográfica por acuerdo.*

Cuando el desplazamiento o el traslado se realicen por acuerdo entre la Compañía y el trabajador no serán de aplicación lo establecido en los artículos anteriores, estándose a lo acordado en cada caso concreto entre las partes.

VIII

Prestaciones socialesArtículo 46. *Prestaciones sociales.*

1. Aparcamiento: La Empresa facilitará, a su cargo, tarjetas de aparcamiento a aquellos trabajadores, cuyo centro de trabajo habitual se halle en un aeropuerto nacional.
2. Complemento al subsidio por Incapacidad Temporal:

El trabajador en situación de incapacidad temporal tendrá derecho a percibir, como complemento a la prestación económica de la Seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el porcentaje de salario, entendido éste último como retribución diaria sin prorrateo de pagas, que se garantice, según la contingencia y la duración del periodo de baja. A tal fin, se establece la siguiente tabla:

- a) Accidente de trabajo.

Días 1.º al 120: El 100% del salario.

Del 121 en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente la prestación legal.

- b) Enfermedad común y accidente no laboral.

Días 1.º a 7.º de baja: No se complementa.

Días 8.º a 90 de baja: El 90% del salario.

Del 91 en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente las cantidades indicadas legalmente.

En todo caso, los supuestos de hospitalización, y mientras dure la misma:

Días 1.º a 90: El 100% del salario.

Del 91 en adelante: No se complementa, percibiéndose exclusivamente la prestación legal.

Los anteriores complementos dejarán de prestarse por la empresa en el caso de que las prestaciones de la seguridad social iguallen o superen las cantidades económicas que dichos porcentajes supongan. En dicho momento, cesará la obligación de la empresa y el derecho del trabajador, a entregar y percibir respectivamente, el complemento convenido en el presente artículo. Así mismo, el trabajador dejará de percibir dichos complementos en el momento, y si se produce, que pase a la situación de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad previstos por ley.

Para tener derecho a tales complementos, el trabajador deberá someterse a todos los exámenes que la empresa determine y por los facultativos que esta designe. En cualquier caso, el informe desfavorable de los médicos designados por la empresa será causa automática de la suspensión del pago de estos complementos, además de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder en los casos de mala fe. Estarán excluidas del complemento previsto en este artículo todas las enfermedades causadas por drogadicción, alcoholismo o dependencia similar. En la aplicación o no de los complementos del presente artículo en relación con este punto, será indispensable el dictamen confirmatorio del facultativo designado por la empresa. En cualquier caso, la empresa podrá sustituir en cualquier momento los anteriores complementos por un seguro a su cargo que garantice a los trabajadores las anteriores cantidades. Los trabajadores aceptan expresamente la anterior posibilidad y cooperarán con la empresa en todo aquello que sea necesario para la suscripción y aplicación del anterior seguro.

3. Seguro de vida: La empresa suscribirá un seguro de vida que cubra la contingencia de muerte e invalidez permanente total del trabajador, obteniendo los causahabientes del fallecido un importe total bruto de veinticuatro mil cuarenta euros con cuarenta y ocho céntimos.

Artículo 47. *Billetes gratuitos y con descuento.*

Para los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio la Compañía se compromete a modificar su Política de billetes gratuitos y con descuento ampliando el número de trayectos ID00R1 a doce anuales. Asimismo, la designación de beneficiarios seguirá las siguientes normas:

– Personal de la Compañía soltero:

- a) Dos familiares del trabajador hasta el 4º grado por afinidad o consanguinidad.
- b) Tres Personas de libre designación como beneficiarios de la tarjeta de la Compañía.

– Personal de la Compañía casado. Puede elegir una de las siguientes opciones:

Opción 1:

- a) El cónyuge e hijos menores de 24 años aunque fueran de cónyuge anterior.
- b) Dos familiares del trabajador hasta el 4.º grado por afinidad o consanguinidad.

Opción 2: Beneficiarios de personal soltero.

IX

Formación

Artículo 48. *Formación.*

1. Los trabajadores de Air Nostrum tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo en un proceso continuo. La Empresa planificará y gestionará la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por ésta.

Se dedicará especial atención a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo y el reciclaje profesional.

2. La formación impartida por la Empresa tendrá como objetivos principales los siguientes:

I. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles en cada puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades formativas de cada trabajador en el desempeño de sus tareas.

II. La especialización, en sus diferentes niveles, de trabajadores cuyas necesidades formativas requieran un particular perfeccionamiento para el desempeño de sus tareas.

III. La enseñanza de idiomas.

3. A igualdad de costes, se procurará que las sesiones formativas se impartan en los propios centros de trabajo, con objeto de facilitar el acceso y la asistencia de los trabajadores a los cursos.

4. A efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada trabajador a su formación, los cursos se distinguirán entre cursos obligatorios o voluntarios y cursos propios y ajenos, entendiéndose como propios aquellos organizados o promovidos por la Empresa:

– En los cursos de formación obligatorios, propios o ajenos, el tiempo y el coste económico serán a cargo de la empresa. Si los cursos se hacen excediendo la jornada normal de trabajo, se compensarán mediante descanso equivalente o como hora extraordinaria.

– La asistencia a los cursos de formación propios de carácter voluntario se realizará, previa autorización de la Compañía, bien en tiempo de trabajo, con recuperación del 50% de éste, bien fuera del horario de trabajo, con compensación del 50% en descanso.

– La asistencia a los cursos ajenos de carácter voluntario en horario de trabajo, precisará la autorización expresa y previa de la Empresa, así como la recuperación del tiempo de trabajo invertido.

No será de aplicación a los cursos voluntarios lo dispuesto en el artículo 15 sobre indemnización por pacto de permanencia.

El Comité Intercentros podrá proponer a la Compañía planes de formación, para su estudio, sin perjuicio de las facultades que en materia de formación correspondan por ley a los representantes de cada centro de trabajo.

X

Salud laboral

Artículo 49. *Servicio de Prevención.*

La Empresa organizará su actividad preventiva y de salud laboral mediante la constitución de un servicio de prevención propio, que podrá ser mancomunado o integrado en la estructura de la empresa, en los términos que establezca la legislación aplicable.

Artículo 50. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Los respectivos Comités de Seguridad, Salud y Prevención de riesgos laborales se constituirán, asumirán y ejercerán las competencias que les atribuye el art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable. Teniendo en cuenta que Air Nostrum cuenta con numerosos centros de trabajo en todo el territorio nacional, con el fin de que exista una homogeneización y máxima eficacia en esta materia, se acuerda la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Dicho Comité tendrá como misión coordinar y establecer los criterios y factores necesarios en esta materia, para todos los centros de trabajo de la Compañía en España. El tiempo empleado por los miembros del Comité o Comités se computará de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 51. *Composición del Comité Intercentros.*

El Comité tendrá carácter paritario y estará integrado por cuatro miembros designados libremente por la Compañía y cuatro delegados de prevención, designados la representación legal de los trabajadores, que deberá ser miembros de Comité de empresa o delegados de personal. Adicionalmente, la Compañía podrá designar un Secretario, que actuará con voz y sin voto.

Artículo 52. *Competencias del Comité Intercentros.*

Sin perjuicio de las funciones legalmente establecidas para los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo, el Comité Intercentros, además de las labores de coordinación y homogeneización descritas en el art. 54, velará por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral y la mejora de las condiciones de trabajo en todos los centros de trabajo en España, mediante las propuestas e iniciativas que cada situación requiera. Para el ejercicio de estas funciones, el Comité Intercentros tendrá acceso a la misma información que se facilite a los Comités de Centro.

Artículo 53. *Funcionamiento del Comité Intercentros.*

1. El Comité se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes.

2. El Comité, por acuerdo previo y expreso, podrá ser asistido puntualmente por personal técnico, que prestará su asesoramiento en las cuestiones que de mutuo acuerdo se le sometan.

3. En coordinación con el Comité, la Compañía dedicará especial atención a la formación en materia de salud y seguridad laboral de todos sus trabajadores, y en particular de los miembros de este Comité y los Comités de Centro.

4. En el ejercicio de sus funciones como miembro del Comité Intercentros, los integrantes del mismo percibirán las dietas que correspondan de acuerdo con el régimen general previsto en este Convenio.

XI

Representación de los trabajadores

Artículo 54. *Participación de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación mencionados a continuación:

- Comités de empresa.
- Delegados de Personal.
- Delegados sindicales.

La Compañía facilitará a la representación de los trabajadores aquella información dispuesta en el art.64 del E.T. El Comité de Empresa emitirá, en su caso, el informe que corresponda.

Artículo 55. *Comité Intercentros.*

En aplicación de lo establecido en el art. 63.3 del E.T., se acuerda constituir el Comité Intercentros, reconociéndose a éste como órgano de Representación Unitaria de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las facultades que tengan reconocidas por la legislación los representantes unitarios de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros estará formado por trece miembros que serán designados de entre los componentes de los respectivos Comités de Centro y Delegados de Personal, guardándose la proporcionalidad de las distintas formaciones con representación en los órganos de representación, según los resultados electorales considerados globalmente. El Comité podrá designar trece miembros suplentes, que deberán ser delegados de personal o miembros de Comité de Empresa de la Compañía.

Las competencias del Comité Intercentros serán las de denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único Órgano representativo de todos los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las Secciones Sindicales conforme a la legislación vigente.

Artículo 56. *Competencias y funcionamiento.*

Cada uno de los órganos de representación de los trabajadores citados ejercerá las competencias que les sean atribuidas, en la forma que internamente cada uno determine. Todos ellos podrán ser puntualmente asistidos por asesores en las materias que son de su competencia, aunque su presencia e intervención en las reuniones con la empresa, así como su acceso a los centros de trabajo estará siempre sometida a la previa y expresa autorización de la Dirección de la Compañía. Los miembros de los órganos de representación gozarán de las garantías que les correspondan por aplicación del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 57. *Horas retribuidas para el ejercicio de la representación.*

La acumulación de horas en uno o varios miembros de una representación sólo será posible previa información a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía. Dicha información deberá remitirse cinco días antes del inicio del mes natural al que se refiera y sólo tendrá validez para dicho mes.

Artículo 58. *Secciones Sindicales.*

La creación de Secciones Sindicales, así como sus competencias y garantías serán las establecidas por la legislación vigente en cada momento.

XII

Régimen Disciplinario

Artículo 59. *Régimen disciplinario.*

Toda falta cometida por los trabajadores se sancionará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya.

Personal Tripulante Cabina Pasajeros

Los TCP regularán sus condiciones de trabajo por lo establecido en los artículos siguientes.

Lo dispuesto en la parte general del Convenio sólo será de aplicación en aquellas materias que no sean objeto de regulación específica de los TCP, prevaleciendo siempre ésta última sobre la general.

XIII

Principios Informadores

Artículo 60. *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

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

Artículo 61. *Dedicación, certificados, pericia y conocimientos.*

Los Tripulantes de Cabina de Pasajeros se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que le corresponden por contrato individual o colectivo de trabajo, aceptando la realización de las pruebas y cursos que establezca, así como los controles e inspecciones que determine.

Con este fin, con anterioridad a la prestación de servicio en un nuevo tipo de aeronave y con independencia del puesto a ocupar, la Compañía se obliga a impartir al TCP la formación específica exigida por la legislación.

La Compañía mantendrá el control de las fechas de vencimiento de las habilitaciones y certificaciones, avisando previamente a su vencimiento y dando las facilidades necesarias para que éstos puedan ser renovados, sin olvidar la responsabilidad de cada TCP de conocer y controlar las fechas de vencimiento.

Los Tripulantes se comprometen a mantener actualizadas las habilitaciones, certificaciones y demás documentación necesaria para el desempeño de sus funciones. También se obligan a exhibir tal documentación a la Autoridad y a la Dirección si fueran requeridos para ello.

Artículo 62. *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Para conseguir que las operaciones de vuelo de Air Nostrum se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad, economía y puntualidad necesarios; los Tripulantes se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interior complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en el Manual de Operaciones, Manual de Operación Auxiliar, Manual de Servicio a Bordo y Manual Comercial. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros reglamentos de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de la Compañía o por sus Representantes, dentro del ámbito de su competencia.

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

Asimismo, la Dirección de la Compañía se responsabilizará de facilitar a los Tripulantes el acceso a los manuales vigentes, así como a cualquier otra disposición establecida por la Compañía, de acuerdo con las regulaciones vigentes.

XIV

Definiciones

Artículo 63. *Tripulante de cabina de pasajeros.*

Tripulante en posesión de certificado y habilitaciones que permitan asignarle obligaciones auxiliares en las operaciones de una aeronave, en cuanto a la seguridad, atención y bienestar de los pasajeros.

Los TCP encuadrados en este grupo, tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando en todo momento el mayor confort del pasajero. Deberán realizar, asimismo, los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, así como las acciones de marketing que la Dirección establezca.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Empresa se compromete a utilizar tanto en documentos internos como externos de la Compañía el término de Tripulante de Cabina de Pasajeros.

Artículo 64. *Sobrecargo.*

Será el TCP designado por la empresa para ejercer el puesto de sobrecargo, conforme a la normativa vigente de aviación, que tenga como mínimo un año de experiencia en el puesto de TCP y supere los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes. En caso de que cambiara la normativa vigente de aviación, se revisarán los requisitos.

Por tal motivo, percibirá el correspondiente complemento de cargo.

Artículo 65. *Tripulación.*

Conjunto de Tripulantes de Vuelo y Tripulantes de Cabina de Pasajeros nombrados expresamente por la Dirección para la realización de un servicio de vuelo.

Durante dicho servicio, el TCP actúa directamente a las órdenes del comandante en materia de seguridad y salvamento, auxiliando, ayudando y asesorando en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

Artículo 66. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio, el desempeño por los TCP de tareas distintas a las vinculadas a la actividad de vuelo.

A estos efectos, se consideran tales como la asistencia a reuniones y conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, asistencia a cursos y cualquier otra actividad similar. A efectos de cómputo de jornada de trabajo, se considerará como tiempo efectivo.

Artículo 67. Suspensión de actividad.

Es la situación en la que puede encontrarse un TCP cuando por haberse iniciado un expediente por la Autoridad Judicial o Gubernativa, o por la Dirección de la Compañía, hubiera sido dejado provisionalmente en situación de inactividad, en espera de la resolución definitiva que recaiga.

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

En el supuesto de que los expedientes abiertos por la Dirección de la Compañía, antes citados, fuesen sobreseídos o recayese resolución absoluta, a los TCP afectados por los mismos, se les abonarán los conceptos dejados de percibir.

XV

Régimen de trabajo, descanso y vacaciones**Artículo 68. Base.**

Es el lugar que figura fijado en el contrato de trabajo, o el que resulte como consecuencia de un cambio de base contractual, para su domicilio habitual y desde la que, normalmente, se le programan sus servicios de vuelo.

Artículo 69. Jornada de trabajo.

Se entenderán como tiempo de trabajo efectivo los siguientes:

- **Tiempo de firma:** Es aquel durante el cual el TCP realiza las labores necesarias para la preparación de un vuelo o serie de vuelos, tanto en tierra como a bordo de la aeronave. Dicho tiempo será de 45 minutos antes de la ETD programada del primer vuelo de la serie.

- **Tiempo de vuelo:** Es el tiempo transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse desde el sitio de aparcamiento con el propósito de despegar hasta que se detiene en el aparcamiento o hasta que ha parado todos sus motores, siendo calzado.

- **Tiempo de escala:** Es el que transcurre entre dos tiempos de vuelo, sin que quede interrumpido por un periodo de descanso, durante el cual el trabajador realiza las tareas necesarias para la terminación del vuelo precedente y la preparación del posterior. Si la escala fuera superior a sesenta minutos sólo se computará como tiempo efectivo de trabajo sesenta minutos.

- **Tiempo de formación e instrucción:** Es aquel dedicado a la realización de cursos por el trabajador a requerimiento de la Empresa. Esto es de aplicación tanto para alumnos como para instructores y formadores.

- **Tiempo de oficina:** Es aquel dedicado por el trabajador a la realización de cualquier tarea asignada por la Empresa, incluidas las reguladas en el art. 64, no encuadrable en las anteriores. Se computará como trabajo efectivo desde la presentación del trabajador en el lugar establecido por la Empresa para la realización de la tarea asignada, hasta la finalización de aquella o hasta que el trabajador quede relevado de la misma.

- El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar las 12 horas diarias ni las 1.800 horas anuales. El tiempo de vuelo no podrá superar las 900 horas anuales.

Se entenderán como tiempo de presencia los siguientes:

- **Tiempo de posicionamiento:** Es aquel invertido en el desplazamiento del trabajador desde un lugar a otro, para empezar, proseguir o terminar una tarea asignada por la Empresa, excluidos los traslados ciudad aeropuerto.

- Tiempo de espera: Es todo aquel que transcurre entre dos tiempos de trabajo efectivo de los descritos en el apartado anterior o entre un tiempo de trabajo efectivo y un tiempo de posicionamiento, siempre que no se vea interrumpido por un periodo de descanso, sea éste parcial o total.

- Imaginarias: Se contará desde el momento en que se inicie la imaginaria hasta que finalice la misma o hasta 45 minutos antes de la hora programada ETD de un servicio de vuelo requerido.

Los tiempos de presencia no computarán en el máximo de horas de trabajo efectivo que se puedan hacer en el día. La suma del tiempo de trabajo efectivo más el tiempo de presencia no podrá superar las 2.000 horas anuales.

En ningún caso un mismo periodo de tiempo podrá dar lugar al cómputo acumulado por dos conceptos distintos, por lo que se pacta expresamente que en aquellos casos en los que se solapen tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia se computará el periodo coincidente como de trabajo efectivo.

No computarán como trabajo efectivo ni como tiempo de presencia el invertido en la realización del reconocimiento médico necesario para la renovación del certificado, ni los desplazamientos necesarios para el mismo. Tampoco computarán como trabajo efectivo ni como tiempo de presencia los descansos parciales, en la definición que de éstos hace la Circular 16-B de la Dirección General de Aviación Civil.

Independientemente de lo aquí establecido, se observará que en ningún momento se exceda el límite de actividad aérea contemplado en la Circular 16-B de la Dirección General de Aviación Civil.

Se evitarán, en la medida de lo posible, los posicionales marítimos y terrestres.

Artículo 70. *Tiempo de descanso.*

Se considera descanso el periodo de tiempo durante el cual el trabajador queda relevado de todo tipo de tareas. La programación de los descansos aplicables, se registrará por los siguientes criterios:

Programación de Servicios de Vuelo.

En la programación de los servicios de vuelo, la actividad computable a efectos de descanso será el periodo desde la firma del tripulante hasta la hora de calzos de llegada del último vuelo tripulado o posicional, previo al descanso (entendiéndose también como posicional el traslado marítimo o por carretera). Cuando se programen servicios de oficina, instrucción o formación que precedan o sigan a un servicio de vuelo tripulado o posicional, sin que medie un descanso, se sumará todo ese tiempo como de actividad computable programada a efectos de descanso.

Desde el final de la actividad computable programada, no se programará un nuevo servicio de vuelo hasta que haya transcurrido un mínimo de 10:00 horas o la actividad computable programada precedente, la mayor de ambas.

Ejecución de la programación.

Si en la ejecución diaria de la programación no fuera posible el disfrute del periodo de descanso programado, se respetará en todo caso el periodo de descanso que corresponda según la 16 B.

Artículo 71. *Lugar de descanso.*

Es el domicilio de los TCP o servicios hoteleros adecuados para su descanso. Los TCP tendrán derecho a utilizar servicios hoteleros siempre que la actividad se vea interrumpida por un periodo igual o superior a 4 horas de calzos a calzos.

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los TCP en sus desplazamientos habituales, por motivo de servicio, estará a cargo de la Compañía.

Los demás cargos como teléfono, servicios de cafetería o similares serán por cuenta del tripulante.

Las llamadas telefónicas realizadas por motivos legítimos de trabajo serán por cuenta de la compañía, pero su liquidación se realizará por abono posterior, debiendo el tripulante hacerse cargo de ellas a la salida del hotel, y será imprescindible para el abono posterior que conste el número de teléfono marcado en la factura del hotel o recibo similar. Si el hotel posee la capacidad de discriminar números de teléfono de trabajo y acepta facturarlos a la empresa, la compañía utilizará este servicio.

Los tripulantes cuando necesiten comunicarse con la empresa en sus desplazamientos, utilizarán los números de teléfono de cargo a la compañía que ésta ponga a disposición de los tripulantes para estos casos, y seguirán la normativa que la empresa disponga al respecto.

Se contratará habitación doble para uso individual, y en su defecto habitación individual.

La categoría de hoteles a utilizar se realizará por el siguiente orden o su equivalente en el extranjero:

1. Cuatro estrellas.
2. Cinco estrellas.
3. Tres estrellas.
4. Dos estrellas.

Artículo 72. *Comidas.*

La Compañía suministrará a su coste y el TCP tendrá derecho, salvo que exprese específicamente que no utilizará el servicio, los siguientes servicios, a bordo de las aeronaves operadas por la empresa, cuando alguno de estos períodos coincida con el horario señalado:

- Desayuno: Hasta las 9:00 horas.
- Comida: De 13:00 a 15:00 horas.
- Cena: De 21:00 a 23:00 horas.

Los TCP respetarán en todo caso los horarios establecidos para los vuelos, no pudiendo desviarse de los mismos por motivos de manutención.

En el presente artículo, se aplicará el principio de evitar que los TCP consuman comidas de tripulación frente al pasaje, a efectos de imagen de la compañía. Se permitirá consumir estos servicios en el vuelo sin pasaje.

La compañía podrá establecer la sustitución de los servicios a bordo por sus equivalentes en tierra. En todo caso los puntos anteriores se entenderán de forma que la compañía no asumirá costes duplicados por los mismos conceptos.

La Empresa dará flexibilidad al TCP para cambiar comidas o cenas a bordo o en tierra. El TCP se compromete a solicitar dicho cambio con una antelación de 4 horas, necesario para dar aviso a la empresa de catering. En caso contrario no podrá realizarse el cambio.

Artículo 73. *Límite de actividad aérea.*

Se considera límite de actividad aérea el máximo de tiempo dentro del cual deben quedar programados los servicios.

Los límites de la actividad aérea serán los estipulados en la Circular de la Dirección General de Aviación Civil núm. 16 B.

Artículo 74. *Tripulación de cabina de pasajeros mínima.*

Es la necesaria para que pueda ser operado un avión de acuerdo con su certificado de aeronavegabilidad o con las disposiciones legales de la Autoridad aeronáutica.

Artículo 75. *Vuelos posicionales ferry.*

En los vuelos posicionales a realizar en ferry, que requieran autorización especial de la Dirección General de Aviación Civil, el TCP tendrá la opción de desplazarse o no en el vuelo en ferry.

Artículo 76. *Imaginaria.*

Es el TCP a la inmediata disposición de la Compañía para emprender la actividad que se le asigne. El TCP tendrá la obligación de presentarse al vuelo en un máximo de 45 minutos después de ser requerido por la Empresa. No se asignarán servicios cuya hora de firma sea posterior a 45 minutos más de la hora de fin de la situación de imaginaria.

En ningún caso se programaran dos imaginarias consecutivas, a no ser que medie entre ambas un período de descanso de 10 horas.

Artículo 77. *Día franco de servicio.*

Aquel en que sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un tripulante puede ser requerido para realizar el servicio que se considere oportuno.

Este deberá serle asignado y notificado en el chequeo del día anterior, que, para estos supuestos, se realizará hasta las 22:00 horas. Si no le hubiera sido asignado servicio dentro del plazo marcado, el TCP quedara relevado de cualquier otra obligación durante dicho día. No se programará franco de servicio después de día libre.

En caso de serle asignado a un TCP un servicio, se respetará el periodo mínimo de descanso, contando desde el momento de la notificación de dicho servicio, conforme lo dispuesto en la 16-B.

No obstante, si la oficina de programación conociera el servicio antes de las 22:00 horas, lo comunicara al tripulante con la mayor antelación posible.

Los tripulantes se comprometen a estar disponibles para la comunicación de servicio asignado desde las 18:00 a las 22:00 horas del día anterior al franco programado.

Artículo 78. *Día libre.*

Día natural del que puede disponer libremente el TCP sin que deba ser requerido para que efectúe servicio alguno y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricciones.

Cuando el día libre esté programado de forma aislada, deberá mediar un mínimo de 34 horas desde la hora de calzos del último vuelo, previo al día libre, hasta la hora de firmas del primer vuelo siguiente al día libre.

Se garantizan 9 días libres al mes por programación inicial, que incluyen los 8 días libres por estipulación de la circular operativa 16-B que supone el cómputo de descansos semanales y los festivos oficiales, más 1 día libre por programación.

En relación con lo anterior, y en el supuesto que un TCP, por la operativa diaria, finalice su actividad (puesta de calzos) después de las 24:00 horas y su servicio programado posterior fuera día libre:

– Siempre que no se haya producido el mismo hecho anteriormente en el mes en curso, se considerará que se ha perdido el día libre y no se podrá asignar servicio al TCP durante el resto de dicho día, recuperándose el día libre durante ese mes o en el mes siguiente si ello no fuera posible.

– Si dicho supuesto ya se hubiera producido en el mes en curso, la Compañía podrá asignarle en dicho día, que dejará de ser libre, el servicio que estime oportuno una vez disfrutado el descanso correspondiente. En tal supuesto también se recuperará el día libre durante ese mes ó en el mes siguiente si esto no fuera posible.

El día que un TCP deba pasar reconocimiento médico deberá estar precedido de un día libre. El día de reconocimiento médico será considerado como un día sin servicio, pero no libre.

En programación, los días libres quedarán ordenada y debidamente señalizados.

Se programará siguiendo, en la medida de lo posible, el principio de agrupar para cada TCP dos días libres coincidentes con fin de semana una vez al mes y un grupo de tres días libres, siempre y cuando en dicho mes no haya días de vacaciones programadas a ese TCP.

Lo establecido en el párrafo siguiente entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

La programación de un día libre junto con las vacaciones, a solicitud del Tripulante, no será obligatoria para la Compañía, al estar necesariamente sujeta a las necesidades de Programación.

Solo se podrá solicitar la programación de un día libre inmediatamente antes o después de las vacaciones por mes natural. Si el periodo de vacaciones se inicia el primer día del mes se podrá solicitar la programación de un día libre del mes anterior justo antes del primer día de vacaciones y un día libre del mes en curso al final de las vacaciones.

Si el periodo de vacaciones finaliza el último día del mes se podrá solicitar la programación de uno de los días libres del mes posterior justo después del último día de las vacaciones y un día libre del mes en curso al inicio de las vacaciones.

Si a solicitud del tripulante se concediera la programación de un día libre junto al periodo de vacaciones la compañía no estará obligada a programar tres días libres agrupados en el mes natural al que corresponda el día libre unido al periodo de vacaciones.

Artículo 79. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales.

La mitad de las vacaciones se disfrutarán en las fechas escogidas por los TCP y la otra mitad en las fechas que fije la Compañía.

A tal fin, antes del treinta de septiembre del año anterior, los TCP deberán presentar su solicitud de vacaciones, donde necesariamente deberán hacerse constar un mínimo de tres opciones de disfrute de quince días naturales de duración, distantes entre sí al menos 30 días y que no recaigan más de dos en una misma temporada. Se entiende temporada de Verano el periodo comprendido entre los meses de Abril a Septiembre; y temporada de Invierno los meses de Octubre a Marzo. Se podrá solicitar el disfrute de los 30 días de vacaciones de forma consecutiva, esto es, en un solo bloque de treinta, aunque su concesión será decisión de la Compañía, sin sujeción a los criterios de preferencia establecidos.

La programación de las vacaciones se realizará procurando que exista una separación mínima de dos meses entre los dos periodos de vacaciones asignados a un mismo TCP, siempre que ambos sean de 15 días naturales de duración, salvo que ambos sean voluntarios.

En caso de que un determinado periodo haya sido solicitado como vacaciones por varios TCP y, por necesidades de la Compañía, no sea posible conceder el mismo a todos los solicitantes, se establecen las siguientes preferencias:

El periodo de vacaciones se asignará preferentemente a aquel TCP al que no se le hubiera concedido vacaciones en los periodos voluntarios solicitados para el año anterior.

En caso de que todos los TCP hubieran disfrutado el año anterior de vacaciones en las fechas voluntarias, el periodo de vacaciones se asignará a aquel TCP que haya presentado su solicitud de vacaciones con anterioridad.

La programación provisional de las vacaciones de los TCP con contrato indefinido se publicará antes del fin del año anterior. Las fechas individuales de disfrute serán confirmadas a cada TCP con dos meses de antelación a la fecha de inicio de cada periodo de vacaciones.

Podrá acumularse el disfrute de las vacaciones después del permiso por maternidad, pudiéndose aplazar el disfrute pendiente de las generadas en el año anterior, para el año siguiente.

XVI

Límites y regulaciones**Artículo 80. Regulaciones.**

Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad, sin perjuicio de que prevalezca el presente convenio a efectos y definiciones laborales y económicas.

El cambio de normativa no podrá obligar a la empresa a establecer condiciones económicas superiores a las del presente convenio.

Artículo 81. Programación.

El departamento de Programación planificará su trabajo de tal manera que las programaciones mensuales sean publicadas con cinco días de antelación al inicio de las mismas, exceptuando los dos meses al año de cambio de temporada comercial, así como aquellas situaciones excepcionales de disminución de plantilla de TCP, en los que la programación se publicará con la antelación y duración que las circunstancias permitan. La programación publicada incluirá el número de horas bloque y de actividad programada.

Principios de Programación.

La programación de los TCP se basará en los siguientes principios, por orden de importancia:

1. Legalidad: Respetando los límites establecidos por la autoridad aeronáutica a efectos de lograr un entorno de seguridad para compañía y TCP.
2. Economía: Fomentando la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos, y la salvaguarda de sus intereses comerciales.
3. Flexibilidad: Al objeto de responder con efectividad a potenciales imprevistos como averías, etc., para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a los clientes.
4. Equilibrio: Fomentando la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada base y habilitación, respecto a aquellos TCP con una permanencia mínima en la empresa de un año. Las diferencias imposibles de subsanar en un mes determinado, serán corregidas de tal manera que, al finalizar el año, tales diferencias queden lo más compensadas que sea posible. Cualquier diferencia a final de año, se arrastrará al siguiente a efectos de continuar la compensación, sin que este arrastre pueda suponer una disminución de la producción máxima de las tripulaciones.
5. Calidad de Vida: Fomentando la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los TCP, siempre compatibles con los puntos anteriores.
6. Transparencia: Siendo la programación, dentro del ámbito de la empresa, pública y de general conocimiento, (con participación de un Comité de Programación).

Artículo 82. Comisión paritaria de programación.

Se creará la Comisión Consultiva Paritaria de Programación, al objeto de analizar entre otras materias, el sistema de chequeo y cambios, así como el cumplimiento de los principios de programación enunciados.

Trimestralmente, la Representación de TCP, conjuntamente con la Dirección de la Compañía, analizará las desviaciones habidas entre los servicios realizados y lo establecido en el artículo anterior y estudiará las posibles medidas correctoras.

En caso de cambios en la normativa aeronáutica que afecten a la programación de los TCP, la Comisión Paritaria se reunirá a la mayor brevedad posible con el fin de analizar la aplicación de la misma.

La Dirección de la Compañía y los representantes de los TCP, admiten, de hecho, que pueda haber casos excepcionales en los que sea necesario alterar o modificar las regulaciones establecidas para dar cumplimiento a ciertas rutas o para mejorar el acoplamiento de las programaciones. Ambas partes se comprometen a buscar la solución adecuada y a fijar, en cada uno de estos casos, limitaciones especiales, una vez examinadas las circunstancias.

Artículo 83. *Cambios operacionales (obligación de chequeo).*

Los TCP vendrán obligados a chequearse diariamente para conocer la posible variación de su programación inicial con independencia del chequeo específico previo al día franco de servicio.

Los TCP no tendrán obligación de chequearse los siguientes días:

1. Los días de baja médica justificada y hasta que comuniquen su alta.
2. En el día previo al día de vacaciones.
3. En el día previo al día libre.

Artículo 84. *Límite de serie de servicios.*

La programación de la serie de servicios tendrá una duración máxima de 7 días, incluidos posicionamientos, sin interrupción de día libre. En este caso se disfrutarán dos días libres consecutivos, que se programarán a continuación de la serie de servicios al límite.

Artículo 85. *Variaciones en el servicio.*

Se define como cambio en la programación y/o ejecución aquel que implique la realización de vuelos distintos de los programados inicialmente.

No se entenderá como cambio retribuable en la programación y/o ejecución:

1. Los cambios que se produzcan por la pérdida de la licencia de vuelo o de alguna de las habilitaciones, entendiéndose como pérdida, tanto la caducidad, como la pérdida física de la misma.
2. Los cambios que se produzcan por renuncia o aceptación de un cambio de base, una vez la programación haya sido publicada.
3. Los cambios que se produzcan por la programación de cursos, ya sean de habilitación como de refresco, siempre y cuando la causa haya sido por suspenso del TCP o porque el curso no haya podido realizarse de forma completa (por falta de la visita al avión).
4. Los cambios que se produzcan por la programación-reprogramación de un CIMA.
5. Cambios producidos por la baja por enfermedad del TCP durante la línea sin posibilidad de devolverle a base, debido a la incapacidad que ésta supone para seguir trabajando.
6. Los cambios producidos al asignar líneas a un TCP que venga de una baja de larga duración y no tuviera programación asignada.
7. Los cambios que se produzcan por acuerdo entre TCPs. La nueva programación así asignada tendrá la consideración de programación inicial del TCP.

Los TCP realizarán los cambios tanto en programación como en ejecución que les sean asignados, siempre que no concurra una causa justificada de ausencia.

Serán cambios en programación aquellos que sean comunicados al TCP antes de la firma de la programación que se modifique.

Serán cambios en ejecución aquellos que se comuniquen al TCP una vez realizada la firma de la programación que se modifique.

Cuando el cambio en programación suponga que el TCP que tenía programada pernocta en base, deba pernoctar fuera de la misma, o cuando suponga más de tres horas de adelanto o retraso de la hora de firma programada, dichos cambios hasta el tercero serán retribuidos al precio correspondiente establecido en tablas.

Cuando el cambio en ejecución suponga que el TCP que tenía programada pernocta en base, deba pernoctar fuera de la misma, el primer cambio que se produzca cada mes no generará retribución específica alguna ni se tendrá en cuenta para el cálculo de cambios totales al mes, retribuyéndose los siguientes al precio establecido en tablas.

Cuando el TCP tenga más de tres cambios mensuales retribuidos, a partir del cuarto cambio se pagará al precio correspondiente establecido en tablas.

En un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una retribución por cambios.

Los TCP realizarán los cambios de programación que les sean asignados, siempre que no concurra una causa justificada de ausencia. No podrá darse ningún aviso dentro de los periodos básicos de descanso reglamentario.

Artículo 86. Reducción opcional de actividad en vuelo (por motivos familiares).

En los casos regulados en el artículo 25 del presente convenio, la reducción de jornada para los TCP será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral.

Artículo 87. Reducción de jornada.

Los TCP de nivel 5 podrán solicitar la reducción de su jornada en un 50% durante un periodo mínimo de seis meses consecutivos y un periodo máximo de un año. La Empresa no estará obligada a conceder la reducción de jornada si se encuentran en dicha situación más de nueve TCP de forma simultánea. El TCP deberá formular su solicitud con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de inicio del periodo de disfrute de la reducción. La Compañía podrá denegar la solicitud, aún cuando hubiera menos de diez trabajadores disfrutándola simultáneamente, si por razones de programación, número de trabajadores TCP en reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares o distribución de tripulantes por base no fuera posible concederla. La reducción de jornada se hará mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados éstos en un solo bloque en la quincena que determine la Dirección de la Compañía.

Artículo 88. Reducción de jornada por lactancia.

Aquel TCP con un hijo menor de 9 meses podrá optar entre disfrutar un día libre adicional al mes en concepto de lactancia, además de sus días libres mensuales, o una programación personalizada con salida y vuelta a base, siempre que la programación y la ejecución de la operativa diaria lo permitan.

Dado que la ley establece la posibilidad de que la reducción de jornada por lactancia, sea disfrutada indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajasen, el TCP que quisiera acogerse a este derecho habrá de presentar en su Departamento un certificado de la empresa de su cónyuge, de que éste no está en el uso y disfrute de esta reducción de jornada.

Artículo 89. Tripulante de cabina de pasajeros en situación de riesgo por embarazo.

Dadas las especiales características de su trabajo, tanto la Compañía como las trabajadoras afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por aquéllas de la prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo, regulada en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

XVII

Clasificación profesionalArtículo 90. *Progresión económica.*

Se crea el grupo profesional IV para el colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Para este grupo profesional se establecen cinco niveles retributivos.

En todo lo demás se aplicará el artículo 41 del presente convenio. Este artículo queda suspendido y sin efecto durante la vigencia del III Convenio Colectivo, tanto inicial, como, en su caso prorrogada, así como en el caso de denuncia del mismo y hasta que se firme e inicie su vigencia el IV Convenio Colectivo, cuyo contenido sustituirá en todo al sistema de progresión económica suspendido. Durante dicha suspensión cada trabajador mantendrá el derecho a percibir su salario según el nivel que tuviera acreditado en la fecha de firma del III Convenio.

XVIII

Movilidad GeográficaArtículo 91. *Traslados.*

Será de aplicación el art. 42, con la siguiente especialidad:

El TCP accederá, desde el día siguiente a su traslado efectivo, al nivel económico superior al que tenía reconocido o, si ya se hallase en él más alto de su categoría, verá incrementado su salario base en el mismo porcentaje de aumento existente entre los dos últimos niveles máximos de su categoría.

XIX

RetribucionesArtículo 92. *Número de pagas.*

Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se abonarán el día 20 de los meses de junio y diciembre. Las cantidades indicadas en la tabla por catorce pagas se abonarán en las doce mensualidades anuales y en las dos extraordinarias. Las cantidades indicadas por once o doce pagas, no se devengarán en las pagas extraordinarias.

Artículo 93. *Conceptos retributivos.*

El salario de los TCPS se desglosará en los siguientes conceptos, sin que les sea de aplicación las retribuciones recogidas en el capítulo V de este Convenio, excepto cuando así se exprese en este artículo.

– Sueldo base: Es aquella cantidad fija, devengable en catorce pagas, que retribuye el tiempo efectivo y el de presencia derivado en su conjunto de las situaciones de actividad propia de los TCP.

– Plus de sobrecargo: Es aquella cantidad fija, según nivel, devengable en catorce pagas, que retribuye el desempeño del cargo de sobrecargo. En su asignación, devengo y naturaleza se estará a lo establecido en el Art. 35.6 del Convenio.

– Horas de vuelo 1: Es aquella cantidad que retribuye la realización de las primeras 65 horas de vuelo mensuales. Es, por tanto, un concepto unitario fijo (el precio de la hora de vuelo bloque), pero de cómputo total variable.

– Horas de vuelo 2: Es aquella cantidad que retribuye la realización de las horas de vuelo por encima de las primeras 65 horas mensuales, a un precio superior al de las anteriores. Es, por tanto, un concepto unitario fijo (el precio de la hora de vuelo bloque), pero de cómputo total variable.

– Plus hora nocturna: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por el trabajador. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, en el periodo de 8 horas comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas locales. Este concepto iniciará su devengo a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

– Plus hora festiva: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas festivas realizadas por el trabajador. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, dentro de las 24 horas naturales de cada uno de los 14 festivos anuales. Este concepto iniciará su devengo a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

– Cambio: Es aquella cantidad que retribuye la realización por parte del TCP de los cambios especificados como retribuibles en el artículo 84 que se le requieran. Este concepto se devengará en los términos especificados en el artículo 84 y al precio fijado en tablas a partir de la fecha de firma de este Convenio.

– Imaginaria no volada: Es aquella cantidad que retribuye la realización de servicios de imaginaria, cuando en el transcurso de los mismos el TCP no haya sido requerido para realizar ningún servicio. Es, por tanto, un concepto unitario fijo (el precio de la imaginaria sin asignación de vuelo), pero de cómputo total variable. Se devengará por cada día en que el TCP haya permanecido en imaginaria y no haya realizado ningún servicio de vuelo.

– Prima por razón de viaje: Es aquella cantidad fija que retribuye la especial incomodidad que supone la permanencia fuera de la base del TCP para la realización de la actividad profesional para la que ha sido contratado.

Se devengará al precio establecido en tablas, según nivel, por once meses, aunque su abono se prorrateará en catorce mensualidades, incluyendo las pagas extraordinarias.

– Plus de uniformidad: Es aquella cantidad fija de devengo mensual que retribuye la obligación del TCP de llevar uniforme durante la prestación de los servicios.

Artículo 94. *Conceptos indemnizatorios.*

Plus de transporte: Se regirá por lo establecido en el Art. 36.1. del Convenio.

Dietas: Es aquella cantidad que indemniza al TCP por los gastos derivados de los desplazamientos, que forman parte integrante del contenido de su prestación de servicios. Las dietas se devengarán según el siguiente sistema:

- Si el TCP realiza su actividad durante cuatro horas o menos, devengará media dieta.
- Si el TCP supera la cuarta hora completa de actividad, devengará una dieta completa.
- Si se cancela la totalidad de la actividad programada para un día en concreto para el TCP, quedando el mismo sin actividad y dicha cancelación le es notificada en el momento de la firma de la programación cancelada, o después de la misma se devengará la dieta que corresponda (media o completa) en razón de las horas que haya permanecido el TCP a disposición de la Compañía. En el caso de que el TCP recibiera el aviso durante los 30 minutos inmediatamente anteriores a la firma, y, en consecuencia, no llegara a firmar, devengará media dieta.

En caso de que la actividad aérea continuada afectase a dos días consecutivos, se computará como dos días para el devengo de las dietas correspondientes.

- Las dietas podrán ser nacionales o internacionales. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales las devengadas en territorio extranjero y las de vuelta del extranjero. El mero hecho de sobrevolar territorio extranjero sin aterrizar o despegar en él, no convertirá la dieta en internacional.

- Las dietas podrán ser sin pernocta o con pernocta. Serán con pernocta cuando el TCP deba pasar la noche fuera de su base por razón de la actividad programada para el día siguiente. Será sin pernocta cuando el TCP regrese a su base al finalizar la actividad del día.

- En aquellos casos en los que se programe un posicionamiento de vuelta a base, como única actividad del día se devengará media dieta si el posicionamiento se produce entre las 15:00 y las 21:00 horas, y, una dieta completa si el posicionamiento es a partir de las 21:00 horas. Si el posicionamiento es anterior a las 15:00 horas, no se devengará dieta ninguna.

- Los TCP que decidan realizar el reconocimiento médico oficial para la obtención o el mantenimiento del certificado de aviación civil en centros ubicados fuera de su residencia habitual, asumirán personalmente los gastos en los que incurran por dicho desplazamiento, sin devengar derecho a dieta ni a reembolso de gastos. En el caso de asistencia a reuniones en la base del TCP, no se generará derecho a dietas.

- La realización de cualquier tipo de comisión de servicio conllevará la percepción de la dieta correspondiente dependiendo de si se realizan en territorio nacional o internacional, a excepción de las reuniones en base.

- En un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una dieta.

Se pacta expresamente que este sistema de dietas libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención durante el desplazamiento.

Artículo 95. *Paga de Beneficios:*

Con el fin de alinear los objetivos estratégicos de la compañía con el sistema retributivo de los trabajadores, se establece una paga de beneficios no consolidable, dependiendo de los beneficios netos después de impuestos (BDI) sobre el total de la cifra de negocio de la compañía, obtenidos según resultados contables anuales auditados de la Compañía, de la anualidad de referencia. Dicha paga tendrá la cuantía que se prevé en el siguiente cuadro:

Para el año 2010:

1. Si hay pérdidas o los beneficios son inferiores a un 2% de beneficio neto, no se generará paga de beneficios.
2. Si los beneficios son iguales o superiores al 2% de beneficio neto y hasta el 4% inclusive, la paga será de un importe de progresión lineal directa desde 250€ (para un 2% BDI) a 750€ (para un 4% BDI).
3. Si los beneficios son iguales o superiores a 4% de beneficio neto, la paga será de 750€.

Para el año 2011, 2012 y 2013:

1. Si hay pérdidas o los beneficios son inferiores a un 3% de beneficio neto, no se generará paga de beneficios.
2. Si los beneficios son iguales o superiores al 3% de beneficio neto y hasta el 5% inclusive, la paga será de un importe de progresión lineal directa desde 250 € (para un 3% BDI) a 750 € (para un 5% BDI).
3. Si los beneficios son iguales o superiores a 5% de beneficio neto, la paga será de 750 €.

Esta paga se abonará en un pago único, en la nómina del mes de agosto del año siguiente al de referencia, siendo el primer año de referencia el año 2010.

Serán requisitos imprescindibles para devengar la paga de beneficios:

1. Haber trabajado efectivamente el 90% de la jornada del año de referencia en cómputo anual. Quedan excluidas de este cómputo las ausencias derivadas del ejercicio de representación sindical y de la maternidad.
2. Constar de alta en la Empresa a fecha del pago.

Disposición Adicional Única. *Convenio de Sector de Servicios de Asistencia en Tierra (Handling).*

No existe acuerdo entre las partes en cuanto a la aplicación que solicita la parte social del Convenio de Sector de Handling a los trabajadores de Air Nostrum pertenecientes al Grupo Profesional II (Servicios Aeropuerto) del Convenio de Empresa, al considerar la representación de la empresa que dicho Convenio de Sector no es de aplicación.

El II Convenio del Sector de Handling se está negociando en estos momentos. Por ello, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo sobre este punto y en aras a desbloquear la negociación del III Convenio de Air Nostrum se acuerda que la discrepancia establecida en cuanto a la aplicación o no del Convenio del Sector de Handling a los trabajadores de Air Nostrum pertenecientes al Grupo Profesional II (Servicios Aeropuerto) se dirima ante la Jurisdicción Social.

Disposición Final Única. *Plan de Igualdad.*

La Empresa y sus representantes han constituido una Comisión para negociar el Plan de Igualdad único de la Compañía y que se integrará en los distintos convenios que aplican a los trabajadores una vez se haya alcanzado un acuerdo entre las partes.

Ambas partes se comprometen a reanudar la negociación del mismo en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio.

Anexos:

Anexo I: Tablas salariales años 2009, 2010, 2011.

Anexo II: Tablas uniformidad colectivos handling y tcps.

ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL I: ADMINISTRATIVO							
NOCTURNIDAD	PAGAS	12	65,02	2009			2,00%
AUX ADM							
S.BASE	PAGAS	14	698,93	731,43	772,08	812,69	853,33
COMPLEMENTO NIVEL		12	52,83	82,91	103,22	123,54	143,84
AYUDA COMIDA		12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE		12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
			12.196,52	13.012,41	13.825,33	14.637,74	15.450,21
ADMINISTRATIVOS							
S.BASE	PAGAS	14	893,94	975,23	1.056,51	1.137,78	1.219,04
COMPLEMENTO NIVEL		12	62,60	136,54	177,17	217,80	258,44
AYUDA COMIDA		12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE		12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
			15.043,93	17.069,21	18.694,88	20.320,06	21.945,39
GRUPO PROFESIONAL II : SERVICIOS AEROPUERTOS							
		Diurno		Nocturno			
CHARTER		1	45,24	56,54			
PLUS DE CARGO		14	PIE PAGINA				
AG RAMPA							
S.BASE	PAGAS	14	650,18	690,80	731,41	772,08	853,34
COMPLEMENTO NIVEL		12	16,25	40,64	65,02	81,26	50,40
AYUDA COMIDA		12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE		12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
NOCTURNIDAD		12	65,02	65,02	65,02	65,02	65,02
TURNICIDAD		12	12,20	12,20	12,20	12,20	12,20
UNIFORMIDAD		12	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
			12.196,83	13.058,18	13.919,36	14.683,54	15.450,81
AG.PASAJE							
S.BASE	PAGAS	14	690,80	731,41	772,08	812,69	853,34
COMPLEMENTO NIVEL		12	36,57	56,90	77,21	97,51	117,85
AYUDA COMIDA		12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE		12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
NOCTURNIDAD		12	65,02	65,02	65,02	65,02	65,02
TURNICIDAD		12	12,20	12,20	12,20	12,20	12,20
UNIFORMIDAD		12	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
			13.009,42	13.821,97	14.634,92	15.447,04	16.260,25
GRUPO PROFESIONAL III: TECNICOS							
TITULADOS							
S.BASE	PAGAS	14	1.056,51	1.137,78	1.219,04	1.300,30	1.381,58
COMPLEMENTO NIVEL		12	109,72	178,78	247,88	308,83	373,85
AYUDA COMIDA		12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE		12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
			17.885,43	19.851,83	21.818,66	23.687,82	25.605,91
PAGAS							
PLUS DE CARGO		14	A DETERMINAR				
NOCTURNIDAD		12	65,02				
TURNICIDAD ADMON (Tit. Aux. y Admin)		12	22,62				
PLUS DE DISPONIBILIDAD	SEMANAL		40,64				
DIETAS							
Dieta Nacional			40,64				
Dieta Internacional			60,94				
PLUS DE CARGO GRUPO PROFESIONAL II							
PAGAS							
COORDINADOR RAMPA			121,91				
COORDINADOR PASAJE/FIRMAS/MECANICO			203,20				
CAPATAZ			203,20				
JEFE DE PASAJE			284,44				

GRUPO PROFESIONAL I: ADMINISTRATIVO						
		PAGAS				
NOCTURNIDAD	12	65,02	2010			
0,00%						
AUX ADM	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	698,93	731,43	772,08	812,69	853,33
COMPLEMENTO NIVEL	12	52,83	82,91	103,22	123,54	143,84
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
		12.196,52	13.012,41	13.825,33	14.637,74	15.450,21
ADMINISTRATIVOS	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	893,94	975,23	1.056,51	1.137,78	1.219,04
COMPLEMENTO NIVEL	12	62,60	136,54	177,17	217,80	258,44
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
		15.043,93	17.069,21	18.694,88	20.320,06	21.945,39
GRUPO PROFESIONAL II : SERVICIOS AEROPUERTOS						
		Diurno		Nocturno		
CHARTER	1	45,24		56,54		
PLUS DE CARGO	14	PIE PAGINA				
AG RAMPA	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	650,18	690,80	731,41	772,08	853,34
COMPLEMENTO NIVEL	12	16,25	40,64	65,02	81,26	50,40
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
NOCTURNIDAD	12	65,02	65,02	65,02	65,02	65,02
TURNICIDAD	12	12,20	12,20	12,20	12,20	12,20
UNIFORMIDAD	12	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
		12.196,83	13.058,18	13.919,36	14.683,54	15.450,81
AG.PASAJE	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	690,80	731,41	772,08	812,69	853,34
COMPLEMENTO NIVEL	12	36,57	56,90	77,21	97,51	117,85
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
NOCTURNIDAD	12	65,02	65,02	65,02	65,02	65,02
TURNICIDAD	12	12,20	12,20	12,20	12,20	12,20
UNIFORMIDAD	12	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
		13.009,42	13.821,97	14.634,92	15.447,04	16.260,25
GRUPO PROFESIONAL III: TECNICOS						
TITULADOS	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	1.056,51	1.137,78	1.219,04	1.300,30	1.381,58
COMPLEMENTO NIVEL	12	109,72	178,78	247,88	308,83	373,85
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	96,85	96,85	96,85	96,85	96,85
		17.885,43	19.851,83	21.818,66	23.687,82	25.605,91
		PAGAS				
PLUS DE CARGO	14	A DETERMINAR				
NOCTURNIDAD	12	65,02				
TURNICIDAD ADMON (Tit. Aux. y Admin)	12	22,62				
PLUS DE DISPONIBILIDAD	SEMANAL	40,64				
DIETAS						
Dieta Nacional		40,64				
Dieta Internacional		60,94				
		PAGAS				
		14				
COORDINADOR RAMPA		121,91				
COORDINADOR PASAJE/FIRMAS/MECANICO		203,20				
CAPATAZ		203,20				
JEFE DE PASAJE		284,44				

GRUPO PROFESIONAL I: ADMINISTRATIVO						
		PAGAS				
NOCTURNIDAD	12	65,02	2011			
0,00%						
AUX ADM	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	698,93	731,43	772,08	812,69	853,33
COMPLEMENTO NIVEL	12	52,83	82,91	103,22	123,54	143,84
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	101,78	101,78	101,78	101,78	101,78
		12.255,70	13.071,59	13.884,51	14.696,92	15.509,38
ADMINISTRATIVOS	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	893,94	975,23	1.056,51	1.137,78	1.219,04
COMPLEMENTO NIVEL	12	62,60	136,54	177,17	217,80	258,44
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	101,78	101,78	101,78	101,78	101,78
		15.103,10	17.128,38	18.754,05	20.379,24	22.004,57
GRUPO PROFESIONAL II : SERVICIOS AEROPUERTOS						
		Diurno		Nocturno		
CHARTER	1	45,24		56,54		
PLUS DE CARGO	14	PIE PAGINA				
AG RAMPA	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	650,18	690,80	731,41	772,08	853,34
COMPLEMENTO NIVEL	12	16,25	40,64	65,02	81,26	50,40
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	101,78	101,78	101,78	101,78	101,78
NOCTURNIDAD	12	65,02	65,02	65,02	65,02	65,02
TURNICIDAD	12	12,20	12,20	12,20	12,20	12,20
UNIFORMIDAD	12	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
		12.256,01	13.117,36	13.978,54	14.742,71	15.509,98
AG.PASAJE	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	690,80	731,41	772,08	812,69	853,34
COMPLEMENTO NIVEL	12	36,57	56,90	77,21	97,51	117,85
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	101,78	101,78	101,78	101,78	101,78
NOCTURNIDAD	12	65,02	65,02	65,02	65,02	65,02
TURNICIDAD	12	12,20	12,20	12,20	12,20	12,20
UNIFORMIDAD	12	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
		13.068,59	13.881,15	14.694,09	15.506,22	16.319,42
GRUPO PROFESIONAL III: TECNICOS						
TITULADOS	PAGAS	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
S.BASE	14	1.056,51	1.137,78	1.219,04	1.300,30	1.381,58
COMPLEMENTO NIVEL	12	109,72	178,78	247,88	308,83	373,85
AYUDA COMIDA	12	51,28	51,28	51,28	51,28	51,28
TRANSPORTE	12	101,78	101,78	101,78	101,78	101,78
		17.944,61	19.911,01	21.877,84	23.747,00	25.665,08
		PAGAS				
PLUS DE CARGO	14	A DETERMINAR				
NOCTURNIDAD	12	65,02				
TURNICIDAD ADMON (Tit. Aux. y Admin)	12	22,62				
PLUS DE DISPONIBILIDAD	SEMANAL	40,64				
<i>DIETAS</i>						
Dieta Nacional	40,64					
Dieta Internacional	60,94					
PLUS DE CARGO GRUPO PROFESIONAL II		PAGAS				
		14				
COORDINADOR RAMPA	121,91					
COORDINADOR PASAJE/FIRMAS/MECANICO	203,20					
CAPATAZ	203,20					
JEFE DE PASAJE	284,44					
HORA NOCTURNA (22:00-6:00)	1,00 a fecha firma					
HORA FESTIVA (14 FESTIVOS)	2,00 a fecha firma					

GRUPO PROFESIONAL IV: TCP - TABLA 2009						
% Incremento		2,00%				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Sueldo base	14	618,60 €	643,48 €	711,33 €	756,57 €	791,62 €
Transporte	12	101,78 €	101,78 €	101,78 €	101,78 €	101,78 €
Prima por razón de viaje	14	3,39 €	12,44 €	22,62 €	22,62 €	22,62 €
Plus uniformidad	12	13,57 €	13,57 €	13,57 €	13,57 €	13,57 €
		10.092,08 €	10.567,06 €	11.659,50 €	12.292,80 €	12.783,61 €
Sobrecargo	14	38,45 €	41,84 €	50,89 €	50,89 €	50,89 €
Imaginarias no voladas		11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €
Cambios		11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €
Horas bloque < 65		0,34 €	0,68 €	1,62 €	1,98 €	2,83 €
Horas bloque > 65		0,74 €	1,24 €	1,75 €	2,09 €	2,94 €
Dieta nac c/p		38,45 €	38,45 €	38,45 €	38,45 €	38,45 €
Dieta nac s/p		36,19 €	36,19 €	36,19 €	36,19 €	36,19 €
Dieta Inter c/p		57,68 €	57,68 €	57,68 €	57,68 €	57,68 €
Dieta inter s/p		55,41 €	55,41 €	55,41 €	55,41 €	55,41 €

GRUPO PROFESIONAL IV: TCP - TABLA 2010						
% Incremento		0,00%				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Sueldo base	14	618,60 €	643,48 €	711,33 €	756,57 €	791,62 €
Transporte	12	101,78 €	101,78 €	101,78 €	101,78 €	101,78 €
Prima por razón de viaje	14	3,39 €	12,44 €	22,62 €	22,62 €	22,62 €
Plus uniformidad	12	13,57 €	13,57 €	13,57 €	13,57 €	13,57 €
		10.092,08 €	10.567,06 €	11.659,50 €	12.292,80 €	12.783,61 €
Sobrecargo	14	38,45 €	41,84 €	50,89 €	50,89 €	50,89 €
Imaginarias no voladas		11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €
Cambios		11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €
Horas bloque < 65		0,34 €	0,68 €	1,62 €	1,98 €	2,83 €
Horas bloque > 65		0,74 €	1,24 €	1,75 €	2,09 €	2,94 €
Dieta nac c/p		38,45 €	38,45 €	38,45 €	38,45 €	38,45 €
Dieta nac s/p		36,19 €	36,19 €	36,19 €	36,19 €	36,19 €
Dieta Inter c/p		57,68 €	57,68 €	57,68 €	57,68 €	57,68 €
Dieta inter s/p		55,41 €	55,41 €	55,41 €	55,41 €	55,41 €

GRUPO PROFESIONAL IV: TCP - TABLA 2011						
% Incremento		0,00%				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Sueldo base	14	618,60 €	643,48 €	711,33 €	756,57 €	791,62 €
Transporte	12	101,78 €	101,78 €	101,78 €	101,78 €	101,78 €
Prima por razón de viaje	14	3,39 €	12,44 €	22,62 €	22,62 €	22,62 €
Plus uniformidad	12	16,25 €	16,25 €	16,25 €	16,25 €	16,25 €
		10.124,23 €	10.599,21 €	11.691,65 €	12.324,95 €	12.815,76 €
Sobrecargo	14	38,45 €	41,84 €	50,89 €	50,89 €	50,89 €
Imaginarias no voladas		11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €
Cambios		11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €	11,31 €
Cambios a partir del 4º al mes (*)		20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
Horas bloque < 65		0,34 €	0,68 €	1,62 €	1,98 €	2,83 €
Horas bloque > 65		0,74 €	1,24 €	1,75 €	2,09 €	2,94 €
Dieta nac c/p		38,45 €	38,45 €	38,45 €	38,45 €	38,45 €
Dieta nac s/p		36,19 €	36,19 €	36,19 €	36,19 €	36,19 €
Dieta Inter c/p		57,68 €	57,68 €	57,68 €	57,68 €	57,68 €
Dieta inter s/p		55,41 €	55,41 €	55,41 €	55,41 €	55,41 €
Hora Nocturna (22:00-6:00) (*)		1,00 €	1,00 €	1,00 €	1,00 €	1,00 €
Hora Festiva (14 Festivos) (*)		2,00 €	2,00 €	2,00 €	2,00 €	2,00 €

(*) a pagar a partir de fecha de firma

ANEXO II

Uniformidad Almacén de Cátering

Puntuación 2010-11

Almacén Catering VLC	Puntos
Botas CR	55
Bata Azul Tergal M/L.	20
Bata Azul Tergal M/C	22
Bragas (EPI).	2
Calcetines x temporada	3
Camisa MC.	22
Camisa ML	24
Parka mod. 8657	55
Cinturón	20
Faja lumbar (EPI).	0
Gorro (EPI).	21
Guantes trabajo (EPI).	0
Jersey C/A	31
Jersey C/R	29
Pantalón multibolsillo	57
Pantalón multibolsillo verano	13
Pantalón verano vestir	24
Polo Blanco m/c	21
Polo Blanco m/l.	24
Zapatos CR	51
Total puntos	342

Uniformidad Servicios Generales

Puntuación 2010-11

Servicios Generales	Puntos
Botas CR	54
Calcetines x temporada	3
Camisa MC.	22
Camisa ML	23
Parka mod. 8657	54
Cinturón	22
Faja lumbar (EPI).	0
Guantes trabajo (EPI).	0
Jersey C/A	31
Jersey C/R	30
Pantalón Invierno	27
Pantalón Verano	24
Pantalón multibolsillo	56
Polo m/c	21
Polo m/l.	23
Zapatos CR	50
Zapatos S/R (firmas)	44
Total puntos	431

Uniformidad Pasaje

Puntuación 2010-11

Pasaje MAD, BCN y Recepción	Puntos
Bolso	71
Camisa MC	33
Camisa ML	33
Pañuelo	12
Chaqueta	72
Falda	36
Coletero (4 unds)	1
Gabardina	123
Guantes	27
Medias Verano	2
Medias Invierno	3
Rebeca	23
Zapato tacón alto o bajo	47
Bufanda	16
Total puntos	476

Pasaje VLC, BIO Y AGP	Puntos
Bolso	58
Camisa MC	27
Camisa ML	27
Pañuelo	10
Chaqueta	58
Falda	30
Coletero (4 unds)	1
Gabardina	100
Guantes	22
Medias Verano	2
Medias Invierno	2
Rebeca	19
Zapato tacón alto o bajo	38
Bufanda	13
Botín	60
Pantalón	33
Total puntos	388

Prendas incorporación	Unidades
Chaqueta	2
Falda	2
Blusa M/L	3
Blusa M/C	3
Pañuelo	3
Gabardina	1
Chaqueta de punto	1
Zapato T. Alto	2

Prendas incorporación	Unidades
Zapato T. Bajo	
Bolso	1
Guantes Sra. piel	1
Bufanda	1
Medias invierno	4
Medias verano	4
Solo Valencia	
Botines	1
Pantalones	2

Uniformidad firmas

Puntuación 2010-11

Firmas (AGP, BIO, BCN, PMI, MAD Y VLC) y att crew	Puntos
Bota Seguridad (exc bcn, mad y vlc)	66
Calcetines x temporada	3
Camisa MC	27
Camisa ML	28
Cascos (exc bcn, mad y vlc).	0
Parka mod. 8657	60
Chaleco (exc bcn, mad y vlc)	0
Chubasquero (exc bcn, mad y vlc)	13
Cinturón (firmas)	21
Corbata (firmas)	9
guantes (exc bcn, mad y vlc)	0
Jersey c/Alto	33
Pantalón Invierno	26
Pantalón Verano	26
Rebeca	43
Zapatos S/R (solo bcn, mad y vlc)	44
Zapatos Seguridad (exc.bcn, mad y vlc)	62
Total puntos	368

Prendas incorporación	Unidades
Zapato Mod. 954 O Seguridad	1
Camisa Cro .ML Mod. 367	3
Camisa Cro. MC Mod. 3670	3
Corbata raso azul marino	2
Cazadora piloto	1
Rebeca Cro. azul	1
Pantalón vestir Cro. ver	2
Pantalón vestir Cro. Inv.	2
Cinturón piel negro Mod. 56602	2
Calcetín trab. negro	6
Serigrafía 3 colores	6

Uniformidad Rampa

Puntuación 2010-11

Rampa VLC, BCN y MAD	Puntos
Botas CR	53
Bragas (EPI).	2
Calcetines x temporada	3
Cascos protectores (EPI)	0
Chaleco reflectante (EPI)	0
Parka mod. 8657	53
Cinturón	19
Faja lumbar (EPI)	0
Gorra visera	2
Gorro (EPI).	21
Guantes trabajo (EPI).	0
Impermeable.	33
Jersey C/A	30
Jersey C/R	28
Pantalón multibolsillo invierno	55
Pantalón multibolsillo verano	13
Polo blanco M/C	20
Polo blanco M/L	23
Zapatos CR	50
* Mono trabajo	46
Total puntos	329

Prendas incorporación	Unidades
Zapato eolo c/puntera.	1
Bota sílex c/puntera	1
Guante trabajo	2
Faja lumbar.	1
Polo blanco manga corta	4
Polo blanco manga larga	4
Cascos	1
Chaleco A. V. amarillo	1
Chubasquero azul mod. 563	1
Cazadora piloto	1
Jersey cisne 1/2 crem. azul	1
Jersey cuello redondo azul.	1
Pantalón MB azul	2
Pantalón MB azul verano	2
Cinturón piel negro mod. 56602	2
Calcetín trab. negro	4
Braga cuello azul marino	1
Gorro pana orejeras	1
Gorra con visera	1
Bordado	8

Uniformidad TCP's

N.º de prendas

Prendas	Valor en puntos	Uniformidad inicial	Cada 12 meses	Cada 24 meses	Cada 36 meses
Chaqueta	52	2	1		
Falda	26	2	1		
Blusa	24	3	2		
Sobrefalda	21	2		1	
Abrigo	106	1			1
Rebeca	16	1		1	
Z. Alto	34	1	2		
Z. Bajo	34	1	2		
Guantes	20	1	1		
Bolso	51	1		1	
B. Vuelo	34	1		1	
Trolley grande	58	1			1
Bufanda	11	1		1	
Pañuelo	9	2	1		
Medias	2	2	4		
Chapas	3	2		1	
Coleteros	1	1			
T. Crew	1	2			
Total puntos		665	299	136	164