

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26318 *Resolución de 30 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, y su plantilla de tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, y su plantilla de tripulantes de cabina de pasajeros (Código de convenio: 90104480012023), que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC. OO. y STAVLA, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 30 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

I CONVENIO COLECTIVO ENTRE AIR NOSTRUM, LINEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, SAU, Y SU PLANTILLA DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio es fruto de la negociación llevada a cabo entre la representación de la plantilla (Secciones Sindicales de CC. OO. y STAVLA) y la representación empresarial.

Este acuerdo es fruto de los esfuerzos y cesiones 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 toda la plantilla de Air Nostrum, LAM, SA, de tripulantes de cabina de pasajeros, con excepción expresa de los siguientes colectivos:

- Tripulantes Técnicos Pilotos.
- Personal de Administración.
- Personal de *Handling*.

– 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 de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en los artículos donde se acuerde expresamente otra fecha de entrada en vigor.

Se acuerda la retroactividad de los efectos económicos a 1 de enero de 2023, excepto aquellos conceptos para los que se regule expresamente una fecha distinta.

Para el cómputo de límites anuales de imaginarias, reservas y francos, la fecha de efectos será el 1 de enero de 2024.

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. Estarán facultados para su denuncia tanto la empresa, como los órganos de representación de las personas trabajadoras que ostenten legitimación suficiente a estos efectos.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se mantendrá en vigor el presente.

Artículo 4. *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 la plantilla, que serán los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y han suscrito el mismo, o sus sustitutos.

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.

En caso de discrepancias durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, la Comisión tiene un plazo de siete días para pronunciarse.

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 5. *Comisión Paritaria de convenio.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores, se constituye una comisión paritaria formada por los mismos miembros de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, contenida en el artículo 4 de este convenio.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al procedimiento de Mediación establecido ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Las partes podrán acudir con un asesor, previa comunicación a la Comisión.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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.

Artículo 7. *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 8. *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.

Artículo 9. *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/as a su ingreso. La representación de las personas trabajadoras 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 se regirán por las tablas que se adjuntan 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/as el cuidado y el estado de limpieza de los uniformes. Aquellos trabajadores/as 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/as 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/as 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 Intercentros.

La asignación puntos de uniformidad se realizará de acuerdo al porcentaje de jornada efectiva de cada TCP del año anterior a la asignación de puntos.

La empresa adquiere el compromiso de incluir una prenda de abrigo e impermeable y unas medias de compresión azules en la uniformidad, sin que suponga incremento de puntos. La tabla se ajustará con dichas prendas cuando se incluyan.

Este artículo entrará en vigor a la firma del convenio.

Artículo 10. *Seguro de viaje con asistencia médica.*

La empresa contratará un seguro de asistencia médica para cubrir los desplazamientos por trabajo superiores a ocho días consecutivos, incluidos los trayectos de ida y vuelta, a aquellos lugares en los que no se pueda utilizar la Tarjeta Sanitaria Europea.

Artículo 11. *Prensa.*

La imagen pública de la compañía es el resultado del esfuerzo de toda la plantilla y de las inversiones en publicidad y se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. Las personas trabajadoras 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, aun cuando no se mencione en el presente capítulo, incluyendo las empresas de trabajo temporal.

Los contratos suscritos se registrarán 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 podrán estar sometidos a un periodo de prueba, cuya duración será de dos meses. Dicho periodo de prueba deberá ir recogido en el contrato de trabajo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, 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 TCP.

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 TCP, 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/a.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

En los reingresos sucesivos, y cuando el o la trabajador/a 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/a, 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/a, 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/a de los últimos seis meses por 183. Si el trabajador/a 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 TCP recibe, con cargo a la empresa, una formación que suponga una especialización profesional para realizar su trabajo, aun 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/la TCP causara baja en la compañía por dimisión voluntaria 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/a, sino que cada curso abrirá un periodo de permanencia propio para el trabajador/a que lo reciba.

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

Artículo 16. *Fijos discontinuos: procedimiento de llamamiento.*

De conformidad con el artículo 16 Estatuto de los trabajadores o normativa que lo sustituya, se acuerda el siguiente procedimiento:

Oferta de contratación: La primera oferta de contratación como fijo discontinuo se realizará a los empleados que se encuentren en la bolsa en el momento en que se determine el número de contratos FD que vayan a ser ofertados.

Orden de llamamiento: Se elaborará una relación ordenada de fijos discontinuos partiendo de la fecha de inicio del contrato fijo-discontinuo. El orden de llamamiento será el que resulte de la anterior relación ordenada de fijos discontinuos.

Condiciones del llamamiento: Los trabajadores FD deberán ser llamados anualmente.

El llamamiento podrá producirse a lo largo de todo el año natural. La oferta de llamamiento se realizará vía e-mail con una antelación mínima de quince días. El/la TCP estará obligado a mantener una dirección activa de *e-mail* a estos efectos. Los periodos de llamamiento serán entre dos semanas y ocho meses en función de las necesidades productivas.

Se garantiza, a todos los trabajadores fijos discontinuos, un periodo mínimo de dos semanas de llamamiento, siempre y cuando no se produzca una reducción de producción que lo impida. A esos efectos se atenderá al número de horas de vuelo respecto al mismo periodo del año anterior.

En caso de llamamientos por tiempo inferior a ocho meses, el llamamiento inicial podrá ser prorrogado, hasta el máximo previsto, cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

En el momento del llamamiento se indicará la duración del mismo, sin perjuicio de que pueda sufrir modificaciones en la duración por las necesidades organizativas y/o

productivas de cada momento.) En todo caso, se informará con una antelación de quince días a la finalización de cada contrato.

Criterios de rechazo: Las personas trabajadoras trabajadoras contratados bajo la modalidad de FD, deberán acudir al puesto de trabajo en la fecha que se les indique en el correspondiente llamamiento.

No se considerará rechazo:

- Cuando en la concreta fecha en la que la persona trabajadora tuviese que incorporarse a su puesto de trabajo, éste se encontrase en situación de incapacidad temporal.
- Llamamientos realizados con una antelación inferior a quince días.
- Periodos de llamamiento inferiores a 2 semanas.

Si, por el contrario, no encontrándose en ninguna de las situaciones anteriores, no acudiera al llamamiento, se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa.

Vacaciones: Los/ trabajadores/as fijos discontinuos dispondrán de los mismos derechos que los trabajadores de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos.

Para garantizar los derechos de estos/as trabajadores/as en relación al disfrute de vacaciones, deberán informar de sus días de vacaciones voluntarias cuando se abra el plazo. Su asignación se regirá por los mismos criterios que los del resto de la plantilla indefinida.

Información a la representación de las personas trabajadoras: La empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras, en el mes de febrero de cada año, del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Asimismo, la empresa, aportará anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras el listado de los/as trabajadores/as que se mantengan en situación de alta, bajo esta modalidad contractual de FD.

III. Suspensiones del contrato de trabajo

Artículo 17. *Maternidad y paternidad.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. *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 19. *Excedencia voluntaria.*

Las personas contratadas, 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 cuatro 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.

La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso con una antelación de un mes a la finalización de su excedencia.

La persona trabajadora podrá solicitar la prórroga de la excedencia antes de su finalización.

Si no solicitara el reingreso o la prórroga en los plazos establecidos, causará baja definitiva en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. Si hubiese varios trabajadores/as 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.

La persona trabajadora excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad si la excedencia es de duración inferior a un año. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.

Artículo 20. *Excedencia por cuidado de hijos.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21. *Excedencia por atención a familiares.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22. *Excedencias especiales.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

IV. *Principios informadores*

Artículo 23. *Salvaguarda de los intereses de la compañía.*

Los/as 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 24. *Dedicación, certificados, pericia y conocimientos.*

Los/las 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 a cada 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 25. *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Para conseguir que las operaciones de vuelo se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad, economía y puntualidad necesarios, los/as TCPs se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interior complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Operaciones y documentos vinculados, así como en los Manuales Comerciales y de Servicio a bordo. 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/as Tripulantes el acceso a los manuales vigentes, así como a cualquier otra disposición establecida por la compañía, de acuerdo con las regulaciones vigentes.

V. *Definiciones*

Artículo 26. *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/as 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 27. *Sobrecargo.*

Será el/la 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.

La designación y remoción de este cargo será de libre disposición de la compañía, en base a la confianza exigible para el desempeño del mismo.

Por tal motivo, percibirá el correspondiente complemento de cargo.

Artículo 28. *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/la 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 29. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio, el desempeño por los/las 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 30. *Suspensión de actividad.*

Es la situación en la que puede encontrarse un/a 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 sobreesidos o recayese resolución absoluta, a los/as TCP afectados por los mismos, se les abonarán los conceptos dejados de percibir.

Artículo 31. *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.

VI. *Régimen de trabajo, descanso y vacaciones*

Artículo 32. *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.

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

Será de aplicación la normativa vigente en cada momento.

– Exclusivamente en los casos de fallecimiento de padre o madre, hijos/as, cónyuge (o pareja de hecho) y hermanos/as, la/el TCP tendrá derecho a tres días de permiso y a cinco días si con tal motivo el/la TCP necesita hacer un desplazamiento al efecto.

– En los casos de hospitalización de padre o madre, hijos/as y cónyuge (o pareja de hecho) de la persona trabajadora, la licencia será de seis días, incluidos los desplazamientos si los hubiera.

Se regula el permiso retribuido para sufragio activo para elecciones públicas de carácter oficial en los siguientes términos:

– Para el caso de que el/la TCP trabaje el día de celebración de elecciones públicas de carácter oficial, y siempre y cuando acredite haber ejercitado su derecho de voto por correo, la empresa le compensará con un día de permiso retribuido.

– El trabajador/a deberá preavisar a la compañía de su intención de ejercitar su derecho a voto con anterioridad al día de las elecciones para que le pueda ser concedido, y debe cumplir con los requisitos de justificación documental de haber solicitado y realizado el voto por correo.

– La empresa programará el permiso retribuido a lo largo del mismo mes de celebración de las elecciones, o dentro de los dos meses siguientes.

En caso de no cumplir con los requisitos formales, no tendrá derecho al permiso retribuido.

Artículo 34. *Licencia no retribuida.*

Las personas trabajadoras 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.

Una vez disfrutados los dos meses anuales de licencia no retribuida, el trabajador/a podrá solicitar la suspensión de su contrato por un máximo de un mes, no cotizable a Seguridad Social.

La empresa podrá conceder la licencia o la suspensión 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 y suspensiones.

Artículo 35. *Jornada de trabajo.*

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo los siguientes:

– Tiempo de firma: Es aquel durante el cual el/la TCP realiza las labores necesarias para la preparación de un vuelo o serie de vuelos, tanto en tierra como a bordo de la aeronave. Será acorde al establecido en el MO de la compañía para la que se vuela.

– Tiempo de vuelo u hora bloque: 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 post-vuelo: Es el tiempo inmediatamente posterior a la terminación del último vuelo operado por los/as TCP s (tras calzados) antes de un período de descanso. Dicho tiempo será mínimo de 30 minutos y se tendrá en cuenta para la procedencia de desayunos, comidas, cenas y descansos.

– 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/la trabajador/a realiza las tareas necesarias para la terminación del vuelo precedente y la preparación del posterior. Si la escala fuera superior a sesenta minutos solo se computará como tiempo efectivo de trabajo sesenta minutos.

– Tiempo de formación e instrucción: Es aquel dedicado a la realización de cursos por el/la trabajador/a a requerimiento de la empresa. Esto es de aplicación tanto para alumnos como para instructores y formadores. La formación puede ser presencial o *e-learning*.

– Tiempo de oficina: Es aquel dedicado por el/la trabajador/a a la realización de cualquier tarea asignada por la empresa, incluidas las reguladas en el artículo 28, no encuadrable en las anteriores. Se computará como trabajo efectivo desde la presentación del trabajador/a en el lugar establecido por la empresa para la realización de la tarea asignada, hasta la finalización de aquella o hasta que el/la TCP 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 entenderá como tiempo de presencia los siguientes:

– Tiempo de posicionamiento: es aquel invertido en el desplazamiento del TCP de 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: El tiempo de imaginaria computará como actividad de acuerdo con lo que establezca la normativa vigente de aviación en cada momento.

- Tiempo de reserva: El tiempo de reserva computará de acuerdo con lo que establezca la normativa vigente de aviación en cada momento.
- Tiempo para el reconocimiento médico: el tiempo invertido para la renovación del certificado médico de *Cabin Crew*.

La suma del tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia no podrá superar las 2.000 horas anuales.

Independientemente de lo aquí establecido, se observará que en ningún momento se exceda el límite de actividad aérea contemplado por la normativa vigente de aviación.

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

Artículo 36. *Tiempo de descanso.*

Se considera descanso el periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora 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 más el tiempo post vuelo o posicional, previo al descanso (entendiéndose también como posicional el traslado marítimo o por carretera entre ciudades).

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 descanso.

Desde el final de la actividad computable programada, no se programará un nuevo servicio de vuelo hasta que haya transcurrido un mínimo de 12 horas en base o 10 horas fuera de base 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 normativa vigente de aviación.

Artículo 37. *Lugar de descanso.*

Es el domicilio de los/as TCP o servicios hoteleros adecuados para su descanso. Los/as 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/as 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/a 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/as 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/as 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 38. *Comidas.*

La compañía suministrará a su coste y el/la TCP tendrá derecho, salvo que exprese específicamente que no utilizará el servicio, a los siguientes servicios, a bordo de las aeronaves operadas por la empresa, cuando algún período de tiempo de firma, tiempo de vuelo, tiempo de escala, tiempo post vuelo, tiempo de posicionamiento o tiempo de espera, coincida con el siguiente 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/as 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/as 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 de a bordo a tierra, de acuerdo con el procedimiento establecido por la compañía.

La/el TCP tendrá derecho a comida y cena en toda operación chárter, de acuerdo con el procedimiento de la compañía.

Artículo 39. *Límite de actividad aérea.*

Se regula por lo establecido en el MO de la compañía y la normativa vigente de aviación.

Artículo 40. *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 41. *Vuelos posicionales ferry.*

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

Artículo 42. *Imaginaria.*

Es el/la TCP a la inmediata disposición de la compañía para emprender la actividad que se le asigne. El/a TCP, después de ser requerido por la empresa, tendrá la obligación de presentarse al vuelo en un máximo de 45 minutos, o 60 minutos si el TCP se encuentra en base MAD. 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 programarán dos imaginarias consecutivas, a no ser que medie entre ambas un período de descanso que corresponda.

El máximo número de imaginarias, francos y reservas programadas inicialmente de enero a diciembre son 80. Los excesos a partir de 72 (73 en adelante) hasta 80 se retribuirán junto con las variables de diciembre, de acuerdo al valor establecido en tablas.

El número máximo de imaginarias, francos y reservas acumuladas en periodos consecutivos de seis meses será de 42.

Artículo 43. *Día franco de servicio.*

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

El franco de servicio se programará y publicará con el resto de programación del miembro de la tripulación. Los tiempos del franco de servicio, mientras no devengan en la activación de un servicio, no computan como actividad. El periodo de actividad de vuelo (FDP) asignado se inicia en la hora de presentación.

Los francos de servicio podrán ser activados hasta la última actividad de la/el tripulante asignada inmediatamente anterior al franco servicio.

Desde la activación de un servicio en el día franco de servicio, hasta el inicio de dicho servicio, deben respetarse los tiempos de descanso exigidos. La duración máxima del periodo individual del franco de servicio es de 24 horas.

Si finalizada la actividad previa al franco servicio no se le ha informado al tripulante de que su franco ha sido activado, éste se convierte en un día libre no computable como un día libre programado con antelación, ni como un día libre requerido para los periodos de descanso recurrentes prolongados. Se reflejará en AIMS como un sin servicio.

El máximo número de imaginarias, francos y reservas programadas inicialmente de enero a diciembre son 80. Los excesos a partir de 72 (73 en adelante) hasta 80 se retribuirán junto con las variables de diciembre, de acuerdo al valor establecido en tablas.

El número máximo de imaginarias, francos y reservas acumuladas en periodos consecutivos de seis meses será de 42.

Artículo 44. *Reserva.*

Período de tiempo durante el cual el/a tripulante debe estar a disposición de la empresa para que se le asigne un período de actividad de vuelo, posicionamiento u otra actividad, con al menos 10 horas de antelación.

Se rige de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente de aviación.

Activación de la reserva:

– Una vez iniciado el periodo contactable establecido y comunicado en la reserva, la activación de la reserva será telefónicamente.

– Air Nostrum podrá activar reserva antes de que se ejecute la misma siempre que la activación se realice durante los periodos de actividad del TCP conforme se establezca en el Manual de Operaciones y sin que, en ningún caso, interfiera en los periodos de descansos programados de éste.

Una reserva sólo podrá ser transformada en imaginaria si se notifica con un mínimo de 48 horas de antelación.

El máximo número de imaginarias, francos y reservas programadas inicialmente de enero a diciembre son 80. Los excesos a partir de 72 (73 en adelante) hasta 80 se retribuirán junto con las variables de diciembre, de acuerdo al valor establecido en tablas.

El número máximo de imaginarias, francos y reservas acumuladas en periodos consecutivos de seis meses será de 42.

Artículo 45. *Día libre.*

Día natural del que puede disponer libremente el/a 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 finalización de actividad previo al día libre, hasta la hora de firmas del primer vuelo siguiente al día libre.

Se garantizan, en función de la antigüedad como TCP, los siguientes días libres al mes por programación inicial que incluyen el cómputo de descansos semanales y los festivos oficiales:

- Hasta los 10 años de antigüedad como TCP: 9 libres.
- Con 10 o más años de antigüedad como TCP: 10 libres.
- Con 20 años o más de antigüedad como TCP: 11 libres.

Se programará el libre adicional al mes siguiente en el que el/a TCP cumpla los 10 o 20 años.

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

El día que un/a 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.

Si el/a TCP tiene derecho a 10 o más libres, podrá solicitar un bloque de 4 libres consecutivos o programación podrá programar un mínimo de tres bloques de dos libres, siendo uno de ellos un bloque de tres.

La programación de días libres junto con las vacaciones, a solicitud del tripulante, no será obligatoria para la compañía, al estar necesariamente sujeta a las necesidades de programación.

- Para los TCP's con 9 libres al mes:

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.

- Para los TCP's con más de 9 libres al mes:

Se podrá solicitar la programación de dos días libres 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 dos días libres del mes anterior justo antes del primer día de vacaciones y dos días libres 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 dos de los días libres del mes posterior justo después del último día de las vacaciones y dos días libres del mes en curso al inicio de las vacaciones.

En el caso de que el TCP tenga vacaciones programadas en un mes, la compañía no tiene obligación de programar más de dos libres agrupados en dicho mes.

Disfrute de libres para TCP con reducción de jornada o *seniority*:

- TCP's con 50 % de RJ o *seniority*: podrá solicitar juntar 3 libres a la RJ/*Seniority*.

– TCP's con 33 % o más de RJ o *seniority*: podrá solicitar juntar 2 libres a la RJ/*Seniority*.

Cesión de días libres:

Si la compañía lo solicita, los/as TCP con más de 9 libres pueden ceder voluntariamente libres (manteniendo siempre un mínimo de 9 al mes) y a cambio percibirá una retribución bruta por día cedido de acuerdo al valor establecido en tablas.

Este artículo entrará en vigor el mes siguiente al de la firma de este convenio, salvo que ya esté publicada la programación del mes siguiente, en cuyo caso entrará en vigor dos meses después de la firma.

Artículo 46. *Vacaciones*.

El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales.

La mitad de las vacaciones que corresponden en el año se disfrutarán en las fechas escogidas por los/as TCP y la otra mitad en las fechas que fije la compañía.

A tal fin, antes del veinte de octubre del año anterior, los/as TCP que estén de alta o en la bolsa de fijos discontinuos de la compañía deberán presentar su solicitud de vacaciones, donde necesariamente deberán hacer constar un mínimo cuatro opciones de disfrute de quince días naturales de duración (ver excepciones más adelante).

Estas solicitudes deben cumplir los siguientes requisitos:

- Distantes entre sí al menos treinta días.
- Los bloques de quince días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 31 de agosto, deben coincidir con las quincenas del mes correspondiente.

Como excepciones:

– Se podrá solicitar un bloque de siete u ocho días de vacaciones voluntarias en el periodo del 16 de junio al 31 de agosto. En este caso, la fecha de inicio del bloque debe coincidir con el 1, 8, 9, 16, 23 o 24 del mes correspondiente.

– Las personas trabajadoras con una reducción de Jornada del 50 % por cuidado de familiares durante todo el año, podrán solicitar las vacaciones voluntarias en dos bloques, cuya fecha de inicio del bloque debe coincidir con el 1, 8, 9, 16, 23 o 24 del mes correspondiente.

En el caso de que no pueda asignarse ninguna de las opciones solicitadas, la dirección de TCPS apuntará la solicitud en lista de espera y asignará las fechas de disfrute sin asignar puntos al no ser voluntarias.

La no solicitud de periodos de vacaciones, así como la incorrecta o no cumplimentación de todas las opciones o el envío fuera de plazo, permitirá a la empresa asignar libremente las vacaciones con carácter de voluntarias.

Los/as TCP que sean alta en el año en curso deberán entregar su petición de vacaciones para el año en el mes siguiente a su incorporación. Si no lo hacen en plazo y forma, se entenderá que dejan a la compañía que les fije las voluntarias en las fechas que vengan bien.

Se podrá solicitar el disfrute de los treinta 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/a TCP, siempre que ambos sean de quince días naturales de duración.

Se publicará antes del 15 de octubre el listado del personal con el número de puntos acumulados. El sistema de puntos para la asignación de vacaciones solo será de aplicación al personal con contrato indefinido.

El orden de elección de los empleados para dar las vacaciones viene dado en sentido inverso a los puntos acumulados por las vacaciones voluntarias del año en curso. Es decir, 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 anteriores posteriores. En caso de empate se seguirá el criterio de fecha de recepción de la solicitud y de la antigüedad.

Los puntos que se asignan a cada TCP según los días de vacaciones voluntarias asignados se rigen por la siguiente tabla.

Tabla de puntuación

Mes	Fechas	N.º de puntos/día
Enero.	1 al 7	8 puntos
	8 al 31	0 puntos
Febrero.	1 al 28	0 puntos
Marzo.	1 al 31	2 puntos
Abril.	1 al 30	4 puntos
Mayo.	1 al 31	5 puntos
Junio.	1 al 15	7 puntos
	16 al 30	10 puntos
Julio.	1 al 15	11 puntos
	16 al 31	11 puntos
Agosto.	1 al 31	12 puntos
Septiembre.	1 al 15	10 puntos
	16 al 30	7 puntos
Octubre.	1 al 31	5 puntos
Noviembre.	1 al 30	0 puntos
	Del 1 al 15	5 puntos
Diciembre.	Del 15 al 31	8 puntos

Las vacaciones disfrutadas en fechas coincidentes con los festivos nacionales y de cada base en la que se esté asignado/a, tendrán una puntuación adicional de 2 puntos por día.

La Semana Santa tendrá una puntuación de 3 puntos adicionales por día, desde el Jueves Santo hasta el lunes siguiente, ambos incluidos.

Una vez concedidas las vacaciones, en caso de que se solicite su modificación por el/a trabajador/a, este cambio no afectará en cuestión de puntuación para la elección de las vacaciones del año siguiente.

La programación provisional de las vacaciones de los/as 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 nacimiento, pudiéndose aplazar el disfrute pendiente de las generadas en el año anterior, para el año siguiente.

VII. Clasificación profesional

Artículo 47. Grupos profesionales.

Se crea el grupo profesional para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros. Para este grupo profesional se establecen 7 niveles retributivos.

Artículo 48. Progresión económica.

Las/os TCP se ubicarán en el nivel correspondiente según acuerdo alcanzado con la representación.

La progresión de un nivel inferior al inmediato superior se producirá del siguiente modo:

- Nivel 1: 3 años de permanencia.
- Nivel 2: 3 años de permanencia.
- Nivel 3: 4 años de permanencia.
- Nivel 4, 5 y 6: 5 años de permanencia en cada uno.

Y siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) No constar sanción en el expediente personal del/a trabajador/a en los años de permanencia en el nivel. 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 permanecido en el nivel económico el periodo exigido.

A estos efectos no computarán como tiempo de permanencia en el nivel las siguientes situaciones:

- Las excedencias voluntarias y por cuidado de familiares.
- Los permisos no retribuidos superiores a quince días.
- Las ausencias justificadas por motivos médicos y las bajas médicas por con duración hasta treinta días, de forma continuada o interrumpida. En caso de que la baja médica tenga una duración superior a cuarenta y cinco días consecutivos, no se excluirán del cómputo.
- Otras suspensiones de contrato excepto los permisos de maternidad y/o paternidad.

Los periodos excluidos a efectos de permanencia para el cambio de nivel se computarán cada año.

VIII. Movilidad geográfica

Artículo 49. 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 artículo 73.

Artículo 50. Traslado forzoso.

Cuando, por necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción sea necesario trasladar a un/a TCP a otro centro de trabajo, implicando dicho traslado la

necesidad de cambio de residencia; por cierre de centro de trabajo o reestructuración parcial, éste recibirá las siguientes compensaciones:

- La persona trabajadora podrá optar entre:
 - El abono de una cantidad a tanto alzado de 4 mensualidades de salario base y plus de sobrecargo correspondiente a su nivel salarial, que se abonará en la primera nómina a partir de ser efectivo el traslado, o
 - Acceder al nivel económico superior desde el día siguiente a su traslado efectivo. En el caso de que se hallase en el nivel 7, verá incrementado su complemento de nivel mensualmente por importe de la diferencia del salario base entre los niveles 6 y 7.
- Quince días de alojamiento y desayuno en hotel contratado por la empresa y 15 dietas a partir de que el TCP comunique que acepta el traslado. Se devengará por cada día que se utilice de hotel una dieta. Si hubiese una dieta de otro tipo no se duplicará.
- Los hoteles y las dietas se utilizarán en el plazo máximo de tres meses desde la fecha efectiva del traslado.
- Gastos de mudanza de enseres hasta 2.400 euros con presentación de factura.
- Gastos de desplazamiento de familiares convivientes: la empresa se hará cargo de cubrir los gastos del traslado, previa aprobación.

Artículo 51. *Derecho supletorio.*

En lo no contemplado sobre movilidad geográfica en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

Artículo 52. *Movilidad geográfica por acuerdo.*

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

IX. *Prestaciones sociales*

Artículo 53. *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:

a) Accidente de trabajo.

Días 1.º al 120.º: El 100 % del salario.

Del 121.º 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.º de baja: El 90 % del salario.

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

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

Días 1.º a 90.º: 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 incapacidad en cualquiera de los grados 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 incapacidad permanente total del trabajador, obteniendo los causahabientes del fallecido un importe total bruto de veinticinco mil novecientos treinta y seis euros con cuarenta y cuatro céntimos.

Artículo 54. *Billetes gratuitos y con descuento.*

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

– Personal de la compañía soltero/a:

- a) Dos familiares del/a trabajador/a hasta el 4.º grado por afinidad o consanguinidad.
- b) 3 personas de libre designación como beneficiarios de la tarjeta de la compañía.

– Personal de la compañía casado/a. Puede elegir una de las siguientes opciones:

Opción1:

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

Opción 2: Beneficiarios de personal soltero/a.

X. *Formación*

Artículo 55. *Formación.*

1. Las personas trabajadoras 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.

– 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.

XI. Salud laboral

Artículo 56. *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 57. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad, Salud se constituirá, asumirá y ejercerá las competencias que les atribuye el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa aplicable.

XII. Representación de los trabajadores

Artículo 58. *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 artículo 64 del ET. El Comité de Empresa emitirá, en su caso, el informe que corresponda.

Artículo 59. *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 60. *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 61. *Secciones Sindicales.*

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

Artículo 62. *Garantías sindicales.*

Con la finalidad de que los/las legales representantes no tengan una pérdida económica por no volar durante el tiempo en el que ejercen su cargo, las partes alcanzan el siguiente acuerdo de mejora de garantías:

- Un importe fijo mensual de 232 euros brutos.
- Sumar 5 horas bloque mensualmente, a cada día de crédito sindical y a cada día de reunión con la empresa.
- Por cada día de crédito sindical se devengan 58 euros.

Cuando convoque la empresa a la representación sindical y estos deban desplazarse:

- Se abonará la dieta de vuelo correspondiente.
- La empresa se hará cargo del posicionamiento y el hotel.
- Estas condiciones también serán de aplicación a las delegadas de la LOLS.

En todo caso, el crédito sindical debe solicitarse antes del día 5 del mes anterior al que pretende ejercitarse.

La devolución del día de crédito sindical en el que convoque reunión la empresa, será a elección del representante y se disfrutará dentro del mes.

Si la reunión se convoca en día libre y el representante acude si así lo decide, la devolución de dicho día será a elección del departamento de programación.

Los efectos económicos derivados de este punto tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

XIII. Régimen disciplinario

Artículo 63. *Régimen disciplinario.*

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

XIV. Límites y regulaciones

Artículo 64. 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 65. Programación.

El departamento de Programación planificará su trabajo de tal manera que las programaciones mensuales sean publicadas con conforme a la normativa vigente de aviación. 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 66. 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/as 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/as 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, y siempre dentro de la legalidad vigente en cada

momento. 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.

En la comisión se presentarán los siguientes datos:

- Las medias mensuales de reservas e imaginarias de cada TCP para detectar casos de desequilibrios y que puedan ser compensados en las siguientes programaciones.
- Información de imaginarias y reservas de la programación inicial y final mensual, para hacer seguimiento del cumplimiento de los topes máximos.
- Antes de la citada comisión, las programaciones finales de todos los TCP.

Artículo 67. *Cambios operacionales (obligación de chequeo).*

Los/as TCP vendrán obligados/as a chequearse diariamente para conocer la posible variación de su programación inicial.

Los/as TCP tendrán obligación de chequearse todos los días que tengan asignada una actividad y los días en que el/la TCP vuelva a estar activo después de una baja médica o de pérdida de certificado.

Artículo 68. *Límite de serie de servicios.*

La programación de la serie de servicios tendrá una duración máxima de siete 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 69. *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.

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.

No podrá darse ningún aviso dentro de los periodos básicos de descanso reglamentario.

La activación de una imaginaria o reserva previamente a la fecha inicialmente programada no se considera una variación de servicio.

Serán de aceptación obligatoria:

- Todos los cambios notificados con más de 120 horas de antelación.
- Los cambios notificados con menos de 120 horas y más de 48 horas de antelación siempre y cuando éste suponga una variación en la hora de Inicio/Finalización inferior a 90 minutos.

Todos los demás cambios serán de aceptación voluntaria, salvo los siguientes supuestos:

- Cuando el cambio venga sobrevenido por el/la TCP, a título de ejemplo, por bajas médicas, reprogramación por altas médicas, licencias, cambios voluntarios, suspensiones de cursos, pérdida de certificados, etc.
- Cambios en ejecución: cuando el cambio se haya generado durante el desarrollo de la operativa diaria, es decir, una vez el/la TCP hubiese iniciado su actividad (cancelaciones/retrasos/desvíos de la propia línea del/a TCP).
- Cuando el cambio se haya generado en su línea a consecuencia de la operativa diaria ejecutada del día anterior, y siempre con el objetivo de continuar con su programación (por ejemplo, retraso/modificación del inicio a consecuencia de la falta de descanso mínimo por retrasos del día anterior).

– La variación del inicio/fin de la actividad venga generada por la cancelación de parte de los vuelos programados inicialmente, únicamente se podrán quitar los vuelos cancelados, sin añadir ni cambiar por otro vuelo.

– La variación del inicio/fin de la actividad venga generada por un cambio horario o cancelación en la salida/llegada de un vuelo en posicionamiento.

– Modificación de los horarios de cursos por problemas de disponibilidad de avión/instructores/aulas.

Supuestos excepcionales:

– En el supuesto que el/la TCP se encuentre iniciando y finalizando su actividad fuera de base, no hay límite en cuanto al tiempo de variación de INICIO/FIN de servicio independientemente de cuándo sea éste notificado.

– En el supuesto de que inicie la actividad en base y finalice fuera de base, se notificarán los cambios en la hora de firma de acuerdo a los criterios anteriores y la hora de llegada podrá variar.

– En el supuesto que inicie fuera de base y llegue a base, se notificarán los cambios de llegada de acuerdo a los criterios anteriores y podrá cambiar la hora de firma.

Cambios retribuidos.

Cuando el cambio en programación suponga que el/la 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 serán retribuidos al precio correspondiente establecido en tablas.

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

No se entenderá como cambio retribuido 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/a TCP.

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

Artículo 70. *Reducción de jornada (por motivos familiares).*

La reducción de jornada por motivos familiares para los/as 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.

El disfrute será en un solo bloque de días seguidos. Como excepción, se podrá disfrutar en dos bloques en el supuesto de sentencia judicial/escritura notarial que establezca la custodia compartida o la custodia asignada a la persona trabajadora.

Cuando se haga en bloques separados no se podrá garantizar la concesión de libres en fin de semana, la concesión dependerá del porcentaje de reducción y los bloques solicitados.

El/la TCP enviará junto con la solicitud de vacaciones, una propuesta de planificación de la reducción para todo el año siguiente, la cual podrá ser ajustada con posterioridad conforme a lo que dicta el Estatuto de los Trabajadores.

A efectos retributivos, se acuerda el prorrateo de los tramos de horas bloque en función del porcentaje de reducción de jornada del/a TCP.

Artículo 71. *Reducción de jornada con novación a tiempo parcial.*

Los/as TCP con diez o más años de antigüedad podrán solicitar una reducción de su jornada de entre un 13,3 % (4 días) y un 50 % (15 días) con carácter indefinido, que supondrá una novación de su contrato de trabajo.

La reducción de jornada se hará mediante la agrupación de días completos y consecutivos, que alcancen el porcentaje de reducción de jornada solicitada, agrupados éstos en un solo bloque en las fechas que determine la compañía cada mes y le serán comunicadas al TCP previamente a la publicación de su programación.

Será facultad de la empresa la reversión, previa solicitud de la persona trabajadora, de la novación a tiempo parcial, de acuerdo con criterios organizativos y productivos.

Proceso para solicitar la novación a tiempo parcial:

– Deberá notificar el inicio del periodo de disfrute a la Dirección de TCPs por escrito antes del 31 de agosto del año anterior al periodo de disfrute, que será con efectos a partir del 1 de enero del año siguiente. Las solicitudes presentadas fuera de este plazo serán valoradas por la Dirección de TCPs.

– Se disfrutará mediante la agrupación de días completos y consecutivos, que alcancen el porcentaje de reducción de jornada solicitada en un solo bloque en las fechas que decida la compañía. Se comunicará al TCP previamente, con un mínimo de quince días de antelación al inicio del mes de disfrute.

– Las fechas del disfrute de la reducción podrán ser modificadas por la empresa en períodos vacacionales en función del volumen de reducciones de jornada por cuidado de familiares.

– No aplica el prorrateo de las horas bloque.

Proceso para convertir la novación a tiempo parcial a tiempo completo:

– Deberá notificar su decisión de ampliación de jornada a la Dirección de TCPs por escrito antes del 31 de agosto del año anterior a hacerse efectivo el cambio, que siempre será a partir del 1 de enero del año siguiente.

La compañía procederá del siguiente modo:

– En primer lugar, se atenderán las solicitudes en función de las necesidades organizativas/productivas de la compañía.

– En segundo lugar, y cumplido el anterior criterio, dará prioridad a las personas trabajadoras que quieran ampliar su jornada sobre la conversión de trabajadores fijos discontinuos a indefinido a tiempo completo.

En ambos supuestos, se informará a cada TCP sobre su solicitud, como máximo, antes de publicar la programación del mes de enero del año siguiente.

Los/as TCP pueden solicitar a la dirección de TCPs fuera del plazo establecido la novación a tiempo parcial o su reversión, sin que ésta esté obligada a concederlas.

Artículo 72. *Reducción de jornada por lactancia.*

Se aplicará la normativa vigente.

En cuanto al disfrute, las horas de lactancia se acumularán en días libres adicionales al mes, sumados a sus días libres mensuales.

Artículo 73. *Tripulante de cabina de pasajeros en situación de riesgo durante embarazo y la lactancia.*

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 o la Mutua por riesgo durante el embarazo y/o lactancia, regulada en la normativa de aplicación.

XV. *Retribuciones*

Artículo 74. *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 75. *Conceptos retributivos.*

El salario de los TCP se desglosará en los siguientes conceptos:

Conceptos fijos:

– 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 las/os TCP. Incluye las primeras 40 horas bloque que realiza el/la TCP.

– Plus de sobrecargo: Es aquella cantidad fija, devengable en catorce pagas, que retribuye el desempeño del cargo de sobrecargo.

La designación y remoción de este cargo será de libre disposición de la compañía, en base a la confianza exigible para el desempeño del mismo.

– Prima por razón de viaje: Es aquella cantidad fija que retribuye la especial incomodidad que supone la permanencia fuera de la base del/a TCP para la realización de la actividad profesional para la que ha sido contratado. Se devengará 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/a TCP de llevar uniforme durante la prestación de los servicios.

Conceptos variables:

– 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 por nivel, pero de cómputo total variable. Se devengará por cada día en que el/la TCP haya permanecido en imaginaria y no haya realizado ningún servicio.

– 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, excluyendo el tiempo post-vuelo, dentro de las 24 horas naturales de cada uno de los 14 festivos anuales.

– Plus hora nocturna: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por el/a trabajador/a. Se devengará tantas veces como horas de

trabajo efectivo se realicen,, excluyendo el tiempo post-vuelo, en el periodo de 8 horas comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas locales.

– Horas bloque 1: Es aquella cantidad que retribuye la realización de las horas de vuelo comprendidas a partir de las 40h y hasta las 75 horas mensuales. Es, por tanto, un concepto unitario fijo (el precio de la hora de vuelo bloque), pero de cómputo total variable.

– Horas bloque 2: Es aquella cantidad que retribuye la realización de las horas de vuelo por encima de las primeras 75 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.

– Cambio: Es aquella cantidad que retribuye la realización por parte del/a TCP de los cambios especificados como retribuidos en el artículo 67 que se le requieran. Este concepto se devengará al precio fijado en tablas.

– Plus hora festiva día especial: Es aquella cantidad que remunera especialmente las horas de trabajo realizadas por la persona trabajadora en Navidad y Año Nuevo. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, excluyendo el tiempo post-vuelo, desde las 20 horas del 24 de diciembre hasta las 19:59 del 25 de diciembre y desde las 20:00 horas del 31 de diciembre hasta las 19:59 horas del 1 de enero.

– Reserva no volada: Es aquella cantidad que retribuye la no realización de servicios en un día con reserva programada.

Es, por tanto, un concepto unitario fijo por nivel, pero de cómputo total variable:

– Plus día vuelos MMII: cantidad que, por las características especiales de este servicio, retribuye el día en el que el/la TCP realiza algún vuelo del MMII. Es un precio unitario fijo de cómputo variable.

– Plus día de más de 4 saltos volados: cantidad que retribuye el día en el que el/la TCP realiza 5 o más saltos formando parte de la tripulación de cabina (no incluye posicionales). Es un precio unitario fijo en función del nivel de cómputo variable que se devengará cada día que el/la TCP vuele más de 4 saltos.

Artículo 76. *Conceptos indemnizatorios.*

Plus de 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.

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:

– 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 con pernocta o sin pernocta. Será con pernocta cuando el/la TCP deba pasar la noche fuera de su base por razón de la actividad programada para el día siguiente. Será sin pernocta cuando el/la TCP regrese a su base al finalizar la actividad del día.

– Si se cancela la totalidad de la actividad programada para un día en concreto para el/la 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 una 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.

– En aquellos casos en los que se programe un posicionamiento únicamente como toda actividad del día, se devengará dieta o media dieta según los siguientes criterios:

- Situaciones saliendo de base:
 - Si la firma se genera antes de las 12:59 L.T: Se genera dieta completa.
 - Si la firma se genera a partir de las 13:00 h L.T.: Se genera media dieta.
- Situaciones saliendo desde fuera de base y llegada a base:
 - Si la firma se genera antes de las 20:59 L.T: Se genera media dieta.
 - Si la firma es posterior a las 21:00 L.T: Se genera dieta completa.

– Los/as 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/a 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 77. *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.

Si hay pérdidas o los beneficios son inferiores a 6 millones de euros, no se generará paga de beneficios.

Si los beneficios son iguales o superiores a 6 millones e inferiores a 9 millones de euros, la paga será de 400 euros.

Si los beneficios son iguales o superiores a 9 millones euros e inferiores a 12 millones de euros, la paga será de 600 euros.

Si los beneficios son superiores a 12 millones de euros, la paga será de 800 euros.

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 2022.

Serán requisitos imprescindibles para devengar el derecho a esta paga, haber permanecido durante más de seis meses del año de referencia en la empresa y constar de alta en la misma el 31 de diciembre de dicho año.

Artículo 78. *Paga vinculada a objetivos corporativos de la compañía.*

Se establece una paga anual que tendrá la cuantía que represente un porcentaje de un 0,5 % sobre los conceptos de retribución fija de las tablas vigentes en cada año de referencia, vinculada al NPS, Puntualidad y Regularidad.

Dicha paga tiene el carácter de no consolidable y se abonará en una única paga, en la nómina de febrero del año siguiente.

2023	2024	2025
0.5 % CONCEPTOS Fijos tablas por NPS, Puntualidad y Regularidad.	0.5 % CONCEPTOS Fijos tablas por NPS, Puntualidad y Regularidad.	0.5 % CONCEPTOS Fijos tablas por NPS, Puntualidad y Regularidad.

La empresa informará anualmente al colectivo de los criterios de medida aplicables.

Disposición final única. *Plan de Igualdad.*

La empresa dispone de un Plan de Igualdad único para todos los colectivos de la empresa y que es de directa aplicación a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

A tal efecto, está constituida una comisión paritaria de igualdad formada por un representante de cada colectivo de la compañía designado por sus representantes legales.

Anexos:

Anexo I. Tablas salariales años 2023, 2024 y 2025.

Anexo II. Tablas uniformidad.

ANEXO I

Tabla salarial año 2023

Tablas 2023	N.º pagas	N1 - Euros	N2 - Euros	N3 - Euros	N4 - Euros	N5 - Euros	N6 - Euros	N7 - Euros
N.º de años en el nivel.		3	3	4	5	5	5	
Salario Base*.	14	848,00	862,00	885,27	920,68	985,13	1.054,09	1.127,88
Sobrecargo.	14	70,00	90,00	92,43	96,13	100,93	105,98	111,28
Plus Transporte.	12	104,00	104,00	104,00	104,00	104,00	104,00	104,00
Prima por razón de viaje.	14	5,41	12,74	23,16	23,16	23,16	23,16	23,16
Uniformidad.	12	16,60	17,10	17,56	18,26	19,18	20,13	21,14
Total año sin SCC.		13.394,94	13.699,54	14.176,79	14.680,97	15.594,20	16.571,14	17.616,23
Total año con SCC.		14.374,94	14.959,54	15.470,81	16.026,75	17.007,27	18.054,86	19.174,14
<i>Variables</i>								
Imaginaria no volada.		18,00	20,00	20,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Hora festiva.		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Hora nocturna.		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Hora bloque entre 40 y 75.		3,75	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
H. Bloque > 75.		5,00	5,00	7,00	10,00	12,00	13,00	14,00
Cambios 1 y 2.		13,00	13,39	13,79	14,48	15,21	15,97	16,28
Cambios 3 a 7.		21,00	21,63	22,28	25,00	25,00	25,00	25,00
Cambios a partir de 8.		40,96	40,96	40,96	40,96	40,96	40,96	40,96

Tablas 2023	N.º pagas	N1 - Euros	N2 - Euros	N3 - Euros	N4 - Euros	N5 - Euros	N6 - Euros	N7 - Euros
H. día especial.		6,25	8,88	8,88	10,00	10,00	10,00	10,00
Reserva NO volada.		9,00	10,00	10,00	15,00	15,00	15,00	15,00
día vuelos especiales MMII.		20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
día con > 4 saltos operados al día.		3,00	5,00	6,00	10,00	10,00	10,00	10,00
<i>Para todos los niveles</i>								
<i>Dietas</i>								
Nacional SP.		46,00						
Nacional CP.		50,00						
Internacional SP.		70,00						
Internacional CP.		75,00						
<i>Otros conceptos retributivos</i>								
Cesión libre SCC.		125						
Cesión libre TCP2.		75						
Reserva/franco/reserva superior a 72 al año.		50						

* Incluye 40HB.

Tabla salarial año 2024

Tablas 2024	N.º pagas	N1 - Euros	N2 - Euros	N3 - Euros	N4 - Euros	N5 - Euros	N6 - Euros	N7 - Euros
N.º de años en el nivel.		3	3	4	5	5	5	
Salario Base*.	14	864,96	879,24	902,98	939,10	1.004,84	1.075,17	1.150,44
Sobrecargo.	14	71,40	91,80	94,28	98,05	102,95	108,10	113,50
Plus Transporte.	12	106,08	106,08	106,08	106,08	106,08	106,08	106,08
Prima por razón de viaje.	14	5,52	12,99	23,62	23,62	23,62	23,62	23,62
Uniformidad.	12	16,93	17,44	17,91	18,63	19,56	20,54	21,56
Total año sin SCC.		13.662,84	13.973,53	14.460,33	14.974,59	15.906,09	16.902,56	17.968,55
Total año con SCC.		14.662,44	15.258,73	15.780,23	16.347,29	17.347,42	18.415,96	19.557,62
<i>Variables</i>								
Imaginaria no volada.		18,36	20,40	20,40	30,60	30,60	30,60	30,60
Hora festiva.		3,06	3,06	3,06	3,06	3,06	3,06	3,06
Hora nocturna.		2,04	2,04	2,04	2,04	2,04	2,04	2,04
Hora bloque entre 40 y 75.		3,83	4,08	5,10	5,10	5,10	5,10	5,10
H.Bloque >75.		5,10	5,10	7,14	10,20	12,24	13,26	14,28
Cambios 1 y 2.		13,26	13,66	14,07	14,77	15,51	16,29	16,61
Cambios 3 a 7.		21,42	22,06	22,72	25,50	25,50	25,50	25,50
Cambios a partir de 8.		41,78	41,78	41,78	41,78	41,78	41,78	41,78

Tablas 2024	N.º pagas	N1 - Euros	N2 - Euros	N3 - Euros	N4 - Euros	N5 - Euros	N6 - Euros	N7 - Euros
H. día especial.		6,38	9,06	9,06	10,20	10,20	10,20	10,20
Reserva NO volada.		9,18	10,20	10,20	15,30	15,30	15,30	15,30
día vuelos especiales MMII.		20,40	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40
día con > 4 saltos operados al día.		3,06	5,10	6,12	10,20	10,20	10,20	10,20
<i>Para todos los niveles</i>								
<i>Dietas</i>								
Nacional SP.		46,00						
Nacional CP.		50,00						
Internacional SP.		70,00						
Internacional CP.		75,00						
<i>Otros conceptos retributivos</i>								
Cesión libre SCC.		125						
Cesión libre TCP2.		75						
Reserva/franco/reserva superior a 72 al año.		50						

* Incluye 40HB.

Tabla salarial año 2025

Tablas 2025	N.º pagas	N1 - Euros	N2 - Euros	N3 - Euros	N4 - Euros	N5 - Euros	N6 - Euros	N7 - Euros
N.º de años en el nivel.		3	3	4	5	5	5	
Salario Base*.	14	882,26	896,82	921,04	957,88	1.024,93	1.096,68	1.173,44
Sobrecargo.	14	72,83	93,64	96,16	100,01	105,01	110,26	115,77
Plus Transporte.	12	108,20	108,20	108,20	108,20	108,20	108,20	108,20
Prima por razón de viaje.	14	5,63	13,25	24,10	24,10	24,10	24,10	24,10
Uniformidad.	12	17,27	17,79	18,27	19,00	19,95	20,95	21,99
Total año sin SCC.		13.936,10	14.253,00	14.749,53	15.274,09	16.224,21	17.240,61	18.327,92
Total año con SCC.		14.955,69	15.563,90	16.095,83	16.674,24	17.694,37	18.784,28	19.948,77
<i>Variables</i>								
Imaginaria no volada.		18,73	20,81	20,81	31,21	31,21	31,21	31,21
Hora festiva.		3,12	3,12	3,12	3,12	3,12	3,12	3,12
Hora nocturna.		2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08
Hora bloque entre 40 y 75.		3,90	4,16	5,20	5,20	5,20	5,20	5,20
H.Bloque >75.		5,20	5,20	7,28	10,40	12,48	13,53	14,57
Cambios 1 y 2.		13,53	13,93	14,35	15,06	15,82	16,62	16,94
Cambios 3 a 7.		21,85	22,50	23,18	26,01	26,01	26,01	26,01
Cambios a partir de 8.		42,61	42,61	42,61	42,61	42,61	42,61	42,61

Tablas 2025	N.º pagas	N1 - Euros	N2 - Euros	N3 - Euros	N4 - Euros	N5 - Euros	N6 - Euros	N7 - Euros
H. día especial.		6,50	9,24	9,24	10,40	10,40	10,40	10,40
Reserva NO volada.		9,36	10,40	10,40	15,61	15,61	15,61	15,61
Día vuelos especiales MMII.		20,81	20,81	20,81	20,81	20,81	20,81	20,81
día con > 4 saltos operados al día.		3,12	5,20	6,24	10,40	10,40	10,40	10,40
<i>Para todos los niveles</i>								
<i>Dietas</i>								
Nacional SP.		46,00						
Nacional CP.		50,00						
Internacional SP.		70,00						
Internacional CP.		75,00						
<i>Otros conceptos retributivos</i>								
Cesión libre SCC.		125						
Cesión libre TCP2.		75						
Reserva/franco/reserva superior a 72 al año.		50						

* Incluye 40HB.

ANEXO II

Tablas de uniformidad

Uniformidad femenina

TCP	Ptos.	Inicio	6 Meses	Al año	A los 2 años	A los 3 años	Sucesivos
Chaqueta.	44	2		1	1	1	
Falda.	21	2		1	1	1	
Pantalón.	21						
Camisa MC.	16	5	2	1	3	3	
Camisa ML.	17						
Abrigo.	85	1				1	
Bolsa viaje.	33	1			1		
Bolso.	37	1			1		
Bufanda.	7	1			1		
Pañuelo.	9	2		1	1	1	
Guantes.	21	1		1	1	1	
Maleta grande.	21						
Trolley mediano.	42	1				1	
Medias (40 d).	2	2		4	4	4	
Medias compresión*.							
Placa identificación.	3	2			1		

TCP	Ptos.	Inicio	6 Meses	Al año	A los 2 años	A los 3 años	Sucesivos
Rebeca.	13	1			1		
Sobrefalda.	14	2			1		
libro de voces.	3	1					
Tarjeta Crew.	0	2					
Botines (Iturri).	35						
Zapato alto (Iturri).	28	1	1	1	2	2	
Zapato bajo (Iturri).	28	1	1	1	2	2	
Total.	500	563	88	175	370	390	343

* Los/as TCP pueden reducir puntos de uniformidad contra facturas de medias de compresión.

En la uniformidad de inicio el/la TCP puede escoger unos botines en lugar de un par de zapatos y unos pantalones en lugar de falda.

Uniformidad masculina

TCP	Ptos.	Inicio	6 Meses	Al año	A los 2 años	A los 3 años	Sucesivos
Americana.	71	2		1	1	1	
Pañuelo bolsillo americana.	4	2		1	1	1	
Pantalón.	28	2		1	1	1	
Camisa MC.	19	0					
Camisa ML.	19	5	2	2	4	4	
Abrigo.	105	1				1	
Bolsa viaje.	43	1			1		
Bufanda.	9	1			1		
Chaleco tejido.	29	2			1		
Chaleco Lana.	13	1			1		
Corbata.	9	2		1	1	1	
Maleta grande.	27						
Trolley mediano.	54	1				1	
Calcetín ejecutivo (40 d).	3	2		4	4	4	
Placa identificación.	3	2			1		
Rebeca.	18	0					
Cinturón.	11	1			1		
Libro de voces.	4	1					
Tarjeta Crew.	1	2					
Zapatos ejecutivos.	30	1	1		1	1	
Total.	500	660	68	162	338	389	309