

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1505 *Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU para Tripulantes de Cabina de Pasajeros (Código de convenio: 90104510012024), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de USO, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de fecha 18 de diciembre de 2023, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 16 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO RADIO IBERIA EXPRESS, SAU PARA TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

PREÁMBULO

El objeto de este convenio es regular un marco laboral para que los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Iberia Express puedan desarrollar su carrera profesional en la compañía de una manera estable y adecuada, que atienda tanto las necesidades de la empresa como las de los Tripulantes, en un sector tan competitivo como el aeronáutico. Con ese objeto, el presente convenio se ha basado en una serie de principios compartidos y básicos que serán desarrollados a lo largo del texto consensuado y que de manera enunciativa son:

- La seguridad operacional es un compromiso de todas las partes, comprometiéndose a velar continuamente por mantener siempre unos altos estándares de seguridad operando con la máxima eficiencia.
- Una operación eficiente es la seña de identidad de Iberia Express.
- La puntualidad y la atención al cliente forman parte de los valores fundamentales de Iberia Express.

– Una alta productividad anual de las tripulaciones es clave para mantener la competitividad y, por tanto, es condición necesaria para un crecimiento sostenible en el largo plazo.

1. Disposiciones generales

1.1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a todos los Tripulantes contratados por Iberia Express para prestar servicios como Tripulantes de Cabina de Pasajeros (en adelante Tripulantes), encuadrados en las situaciones contempladas en este Convenio, con independencia de la modalidad contractual celebrada.

Se excluye de este ámbito al personal de la compañía encuadrado en otros grupos laborales, aun cuando presten servicios de vuelo, en cuyo caso, se regirá por lo regulado en sus respectivos contratos individuales de trabajo u otros Convenios Colectivos.

El ámbito de aplicación funcional del Convenio será las actividades de transporte aéreo realizadas por Iberia Express.

1.2. Ámbito territorial.

El convenio será de aplicación a todos los centros, dependencias y lugares de trabajo que Iberia Express tiene en territorio nacional, así como a los que en un futuro se establezcan en el mismo.

El presente Convenio también se aplicará a los Tripulantes contratados en otros países, siempre y cuando la legislación de dichos países lo permita.

1.3. Ámbito temporal.

Una vez registrado por la Autoridad Laboral, el presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en los artículos donde se acuerde expresamente otra fecha de entrada en vigor o, duración, y en concreto:

La implementación de los acuerdos alcanzados en materia de programación que suponen una modificación respecto de la regulación del I Convenio Colectivo se producirá con efectos de 1 de octubre de 2023, a excepción de los días libres adicionales, en tanto que uno de los dos ya ha sido implementado y el segundo se hará efectivo a partir del 1 de septiembre de 2023. Los 3 días libres adicionales pendientes, correspondientes a los meses de junio, julio y agosto, se programarán entre septiembre de 2023 y marzo de 2024, como ROFF y con un máximo de 1 día por mes durante el referido periodo.

No obstante, la nueva compensación por cambios prevista en el artículo 7.18.3, será efectiva desde la fecha de la firma del Convenio y será abonada a partir de la nómina de octubre 2023, con los correspondientes efectos retroactivos.

Este Convenio será prorrogable tácitamente por periodos de doce (12) meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si, con una antelación mínima de dos (2) meses a la fecha de su vencimiento, no ha sido denunciado por cualquiera de las partes que lo suscriben.

Denunciado el Convenio y mientras dure la negociación del siguiente y este sea sustituido, las cláusulas normativas del presente convenio mantendrán su vigencia.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales firmantes del Convenio se podrá determinar la finalización «*ante tempus*» del presente Convenio, en todo o en parte, para renegociar la adaptación del texto a las nuevas circunstancias que propicien el acuerdo.

1.4 Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones salariales consolidadas que pudieran tener los Tripulantes de manera individual con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, siempre que las mismas fueran más beneficiosas a las pactadas.

1.5 Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad, y a efectos de su aplicación práctica, se comprometen a no ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretender 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 Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del mismo.

Si se produce un cambio de normativa laboral, que obligase a la modificación de las modalidades contractuales reflejadas en este convenio, la Comisión estará obligada a revisar y resolver en el plazo de 6 meses los puntos afectados.

Mientras duren las deliberaciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio seguirá en vigor, excepto en lo afectado por la Resolución o Sentencia.

1.6 Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Se crea una Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio con objeto de vigilar el cumplimiento del mismo y, en caso de discrepancia, interpretarlo; sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral.

La composición de la misma será paritaria para cada parte del Convenio, integrada por tres (3) personas de Iberia Express e igual número por parte de las secciones sindicales firmantes del Convenio de Iberia Express.

La Comisión será constituida mediante reunión de las partes, de la que se levantará acta de constitución, en la que se nombrará a las personas integrantes de la misma. La citada constitución de la Comisión se efectuará en el plazo máximo de sesenta (60) días desde la firma del presente convenio.

Esta Comisión dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del acuerdo.

Las reuniones de carácter ordinario se efectuarán cada seis (6) meses, en principio durante los meses de octubre y abril, sin perjuicio de celebrar reuniones extraordinarias en cualquier momento, por causa que lo justifique.

A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes siempre que se avise con cuarenta y ocho (48) horas de antelación por la otra parte. Los asesores tendrán voz, pero nunca voto.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y sus decisiones tendrán carácter vinculante.

Cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, en un plazo máximo de 1 mes. En caso de no alcanzarse acuerdo, o transcurrido el plazo máximo de 1 mes sin haberse pronunciado la Comisión, las partes acuerdan someterse con carácter previo a su sometimiento a la jurisdicción social, a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

Los miembros de la Comisión observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicha Comisión, en todas aquellas materias de las que conozca por su

permanencia en dicha Comisión y muy especialmente sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la representación de los Tripulantes en la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

1.7 Medidas de regulación de Empleo.

Cuando la suspensión o resolución de contratos no afectara a la totalidad de la plantilla, se tendrá en consideración el escalafón administrativo en orden inverso entre la totalidad de los tripulantes que integren la compañía en cada momento, con independencia de las funciones que desempeñen y la categoría profesional que tengan asignada.

En los casos de resolución de contratos, durante los cuatro (4) años siguientes a la fecha de resolución del contrato por expediente de regulación de empleo, tendrán preferencia para ser contratados nuevamente por la Compañía los tripulantes de cabina afectados por regulación de empleo y en el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, esto es, de mayor a menor antigüedad, siendo el último tripulante de cabina afectado el de mayor preferencia de ingreso.

Por lo anterior, durante dichos cuatro (4) años, no podrá contratarse nuevo personal de tripulantes de cabina por parte de «Iberia Express», hasta tanto en cuanto no se haya ofertado el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad contractual y categoría del mismo, a los que hubieren cesado como consecuencia de un expediente de regulación de plantilla, sin perjuicio de las indemnizaciones percibidas. El puesto de trabajo se ofrecerá siguiendo el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, ofreciéndose, por tanto, en primer lugar, al último tripulante de cabina afectado. El Tripulante de Cabina de Pasajeros deberá contestar en un plazo máximo de quince (15) días naturales, aceptando o rechazando la oferta. Si rechazara la oferta, no tendrá derecho a acceder a otra oferta hasta que hayan transcurrido seis (6) meses desde su rechazo.

No contará como oportunidad rechazada:

Si en la concreta fecha de inicio de contrato, el Tripulante se encontrase en situación de incapacidad temporal, embarazo, descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o lactancia.

Cuando el Tripulante acredite la imposibilidad de aceptar la oferta por tener la necesidad de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

1.8 Fusiones con otras empresas, nuevos aviones y/o nuevos escenarios de operaciones.

Las circunstancias especiales, como operaciones entre empresas que puedan dar lugar a modificaciones del colectivo de Tripulantes en plantilla por motivo de fusión, absorción o similar operación mercantil entre compañías, no modificarán el presente convenio.

Las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de Iberia Express, siempre y cuando tengan representación legal de los Tripulantes intervendrán con derecho a voz y voto en los procesos de negociación o consulta que pudieran iniciarse por la concurrencia de dichas circunstancias.

Si durante la vigencia del presente convenio se pusieran al Servicio de la empresa nuevos tipos de aeronaves y/o desarrollos de nuevos escenarios de operación, cuya explotación implique el cambio sustancial de las condiciones de actividad y programación que han servido para la negociación de este convenio, éste será objeto de revisión en la parte afectada, por acuerdo de la mayoría de cada una las partes firmantes del convenio.

1.9 Servicios a terceros.

Los Tripulantes de Iberia Express podrán realizar los servicios en trayectos de otras Compañías. En los casos en que dicha prestación se realice para una Empresa de Transporte aéreo con conflictos laborales declarados, la prestación de servicios se consensuará con las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de Iberia Express.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por servicios a terceros los prestados a través de un WET LEASE que es una figura mediante la cual, una aerolínea legalmente constituida alquila sus aeronaves, junto con sus tripulaciones, técnicos de mantenimiento y seguro de vuelo, a otra aerolínea que explota un servicio determinado como si fuera propio. La arrendadora debe contar con todos los permisos y la operación se realiza bajo el código de la arrendataria y con sus derechos de tráfico.

Las Tripulaciones de Iberia Express, en estos casos, operarán el servicio manteniéndose, en todo momento, bajo la dependencia de Iberia Express de la que recibirán todas las órdenes e instrucciones, así como la programación de sus servicios y en las condiciones laborales previstas en el Convenio Colectivo de Iberia Express.

1.10 Resolución de conflictos.

A los efectos previstos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de trabajadores y, en relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

2. Principios informadores

2.1 Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

Los Tripulantes durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de «Iberia Express» como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de vidas y bienes que ésta les confíe, y evitar toda conducta o actitud, bien sea por acción u omisión, dolosa, culposa, negligente o imprudente, que pueda redundar en contra de dichas vidas, bienes, del prestigio de Iberia Express o de sus resultados económicos.

2.2 Legislación vigente y reglamentos internos.

Para que las operaciones de vuelo de Iberia Express se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Calidad y Economía necesarios, los Tripulantes de Iberia Express se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones internas complementarias de las vigentes que resulten obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de la Compañía, circulares operativas o de Dirección e Infonotes; todo ello, sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualquiera otros Reglamentos de Trabajo, Órdenes e Instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de Iberia Express o sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

No obstante lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior de Iberia Express podrá alterar las condiciones laborales expresamente pactadas en este convenio.

Iberia Express facilitará la documentación en formato digital a cada Tripulante de todos los manuales necesarios para el desempeño de sus funciones, debidamente actualizados.

Iberia Express asignará a cada Tripulante una dirección de correo electrónico, con el fin de recibir cualquier comunicación de la compañía.

El tripulante deberá revisar su correo electrónico como mínimo cada día, a excepción de los días libres, en vacaciones, en reducción de jornada y los días de baja médica justificada y hasta que se comunique su alta.

2.3 Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

Los Tripulantes se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a Iberia Express, razón por la que no podrán dedicarse a ninguna actividad, retribuida o no retribuida, de transporte aéreo, salvo autorización expresa de la Compañía. Dicha autorización no será exigida en los supuestos de excedencia voluntaria en los términos del artículo 5. 9.

Cualquier actividad, aérea o no, que menoscabe la capacidad del Tripulante para realizar los límites de producción establecidos en el presente convenio o afecte a la seguridad de las operaciones de vuelo, requerirá autorización expresa y por escrito de la Compañía, salvo disposición legal en contrario.

Asimismo, los Tripulantes se obligan a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o convenio colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que Iberia Express establezca, incluso mediante e-learning, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Al respecto los Tripulantes se comprometen a acreditar y mantener un nivel fluido de inglés.

Iberia Express se compromete a facilitar a los Tripulantes los medios para la realización de los cursos necesarios para mantener su habilitación y para la realización del reconocimiento médico necesario para el mantenimiento de su certificado de Tripulante de Cabina. La utilización de los medios facilitados por Iberia Express para realizar el reconocimiento médico será opcional para el Tripulante, quién podrá elegir otro centro de reconocimiento médico, siempre que no afecte a su actividad programada. Si por esta causa se produjeran gastos adicionales, los mismos correrán por cuenta del Tripulante.

Los gastos ocasionados para la obtención y renovación de visados serán por cuenta de Iberia Express, incluyendo cualquier gasto, tasa y honorario que sea necesario para el mantenimiento o renovación de la habilitación. Los gastos de renovación de certificados de TCP serán por cuenta de la Compañía si deben renovarse en la Agencia Española de Seguridad Aérea.

También, Iberia Express, si fuera necesario, asume la administración de vacunas para el normal desempeño de las funciones de los Tripulantes para Iberia Express.

En todo caso, Iberia Express avisará al Tripulante de la caducidad de los certificados y habilitaciones, así como de los certificados médicos durante los tres meses anteriores a que la misma se produzca. No obstante, la responsabilidad del mantenimiento de toda la documentación personal necesaria será siempre del Tripulante, sin que la falta de aviso de la Compañía le exima de la misma.

3. Ingreso y Contratación

3.1 Ingreso.

Es facultad de la Compañía establecer y decidir todo el proceso de selección y contratación efectivo del Tripulante hasta su admisión, conforme los requisitos que imponga la autoridad aeronáutica.

Las Secciones Sindicales firmantes del Convenio en Iberia Express serán informadas de los procesos de selección.

La Compañía determinará el número de vacantes de TCP y Sobrecargos.

La Compañía favorecerá la ocupación de los puestos de Sobrecargos entre los TCP en activo en la compañía. La fecha de ingreso en la compañía será la fecha de su primer contrato como Tripulante de Iberia Express.

3.2 Contratación y bolsa de trabajo.

1. La Compañía podrá celebrar contratos por tiempo indefinido, tanto ordinarios como fijos discontinuos o por una duración determinada, así como contratos formativos tanto el contrato de formación en alternancia como el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en los términos establecidos por la legislación vigente.

2. En atención a la estacionalidad y el carácter imprevisible del tráfico aéreo y con la intención de buscar un equilibrio entre los intereses de la empresa y la estabilidad en el empleo de los Tripulantes, se considera necesario regular una bolsa de trabajo, de tal forma que los Tripulantes contratados temporalmente conserven un derecho preferente a ser contratados nuevamente una vez se extinga su relación laboral de duración determinada.

A tal efecto, se acuerda la creación de una bolsa de trabajo del personal contratado temporalmente como Tripulante, y cuyo contrato de trabajo se haya extinguido por la llegada del término pactado y siempre que el Tripulante haya superado la evaluación de desempeño convenida conforme los criterios recogidos en el convenio.

Esta bolsa se ajusta a las siguientes pautas de funcionamiento:

Primero.

Quedarán incorporados a la bolsa de trabajo quienes hayan estado contratados en Iberia Express con contratos temporales, incluido el contrato formativo para la obtención de práctica profesional, durante al menos un periodo de seis meses, consecutivos o alternos, La incorporación a la bolsa de trabajo y la permanencia en ella requerirán necesariamente que la evaluación del Tripulante a la finalización de cada contrato haya sido positiva.

Segundo.

El personal incorporado a la bolsa de trabajo estará ordenado según el número de días de alta como Tripulante en la Compañía Iberia Express, según los siguientes criterios:

- 1.º Número de días de alta con contrato de Tripulante, siendo ordenado el de mayor número en primer lugar.
- 2.º Fecha del primer contrato en la compañía como Tripulante.
- 3.º Fecha de nacimiento, siendo ordenado el de mayor edad en primer lugar.

Tercero.

La incorporación a la bolsa de trabajo otorga al Tripulante un derecho preferente a que la empresa Iberia Express realice al mismo una nueva oferta de contratación cuando surja la necesidad de incorporar a Tripulantes.

Dicho derecho preferente se hará efectivo mediante el compromiso de Iberia Express de ofrecer a los Tripulantes en bolsa de empleo el 90 % de las contrataciones indefinidas y de duración determinada, a excepción de los contratos formativos, que no pueden ser ofertados a los tripulantes que están en Bolsa.

Iberia Express ofrecerá los contratos a quienes estén incluidos en la bolsa de trabajo, en el orden que corresponda en base a los criterios fijados en el punto segundo de este apartado, salvo el 10 % de los mismos, que podrá ofrecerlos a los tripulantes en bolsa de empleo al margen del orden en que aparezcan en la correspondiente relación. Las contrataciones restantes, esto es el 10 % de los mismos serán de libre elección y

decisión por parte de la empresa, entre personas incluidas o no en la bolsa de trabajo, y si lo están, al margen del orden en que aparezcan en la correspondiente relación.

En todo caso, la nueva contratación estará condicionada al cumplimiento por parte del tripulante de los criterios de aptitud médicos y profesionales que requiera el puesto de trabajo. Si para la contratación del Tripulante fuera necesaria la realización del curso de conversión al operador, el mismo se realizará en el primer curso que ya esté programado por la Compañía, sin que sea exigible que se programe uno específico para el tripulante a contratar.

Cuarto.

La oferta de contratación a quienes estén incluidos en la bolsa de trabajo se realizará por cualquier medio con el que justifique la empresa su recepción, y con una antelación mínima de quince días desde la recepción del aviso al inicio del contrato. El tripulante podrá rechazar la oferta de trabajo realizada por la empresa para su contratación sólo en una (1) ocasión. En ese caso, no se volverá a ofertar una contratación al tripulante hasta transcurridos seis (6) meses desde que rechazó la oferta. Si rechazara una segunda (2) causará baja definitiva en la bolsa de trabajo.

No contará como oportunidad rechazada:

Si en la concreta fecha de inicio de contrato, el Tripulante se encontrase en situación de incapacidad temporal, embarazo, descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o lactancia.

Cuando el Tripulante acredite la imposibilidad de aceptar la oferta por tener la necesidad de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si la empresa no pudiera respetar el preaviso y por esta causa el Tripulante no pudiera aceptar la oferta.

Quinto.

Si entrara en vigor nueva normativa legal sobre contratación laboral, que desvirtuara los compromisos adquiridos por ambas partes en este artículo, la Comisión estudiará si cabe la modificación de este artículo o parte del mismo, o, en caso contrario, si fuera necesaria su eliminación.

3. Durante la vigencia de este convenio la empresa garantizará la estabilidad en el empleo, mediante el compromiso de que, en temporada baja, la plantilla de Tripulantes afectada por este convenio esté integrada en un 70 % por Tripulantes con contrato indefinido (ordinario o fijo discontinuo).

3.3 Regulación contratos fijos discontinuos.

Dadas las especialidades de la prestación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos, la contratación y régimen de trabajo en la modalidad de Fijo Discontinuo se regirá por las reglas que, a continuación, se establecen, siendo de aplicación prioritaria en caso de contradicción con otras normas del Convenio Colectivo. No obstante, en todo lo no previsto en las mismas, se estará a lo dispuesto en el resto de las previsiones del Convenio Colectivo y legislación general de aplicación:

Primera. *Definición.*

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de

prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Segunda. *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, siempre y cuando hayan recibido una evaluación positiva e informe favorable.

A esos efectos, se evaluará a los tripulantes con contratos temporal por circunstancias de la producción o contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, en las siguientes condiciones:

El 90 % de los tripulantes que vayan a ser contratados serán evaluados por orden de días de alta acumulados en IB2 a fecha 21 de abril de 2022.

El 10 % restante será de libre elección y decisión por parte de la empresa.

Una vez quede agotada la actual Bolsa, las sucesivas vacantes de Fijos Discontinuos que se produzcan en la Empresa serán cubiertas de la siguiente forma:

El 90 % de los que vayan a ser contratados serán Tripulantes que hayan tenido vinculación contractual previa con la Empresa y hayan recibido una evaluación favorable.

El 10 % restante será de libre elección y decisión por parte de la empresa.

La relación de trabajadores excluidos de la oferta será comunicada a la RLT junto con los motivos de la exclusión.

Tercera. *Orden de llamamiento.*

Se elaborará una primera relación de Fijos Discontinuos, con aquellos trabajadores que acepten la inicial oferta de contratación bajo esta modalidad y se ordenarán partiendo del número de días de alta acumulados en IB2 a fecha 21 de abril de 2022.

Aquellos trabajadores que rechacen esa inicial oferta y, hasta el 21 de septiembre de 2022, no perderán su derecho a ser llamados de nuevo si las necesidades de contratación bajo esta modalidad subsisten, pero su incorporación a la relación ordenada del párrafo anterior, se producirá a continuación del último Tripulante de dicha relación y, si fueran varios, se ordenarán entre ellos, en función de la fecha de la firma de su contrato como Fijo Discontinuo y, en caso de igualdad, en función del número de días de alta acumulados en IB2 a fecha 21 de septiembre de 2022.

Las sucesivas incorporaciones que tengan lugar a partir del 21 de septiembre de 2022 se ubicarán en dicha relación, a continuación del último Tripulante que figure en la misma y, si son varios, se ordenarán entre ellos, en función de la fecha de la firma de su contrato como Fijo Discontinuo y en caso de igualdad en función del número de días de alta acumulados en IB2 a la fecha de su contrato.

El orden de llamamiento será el que resulte de la anterior relación ordenada de Fijos Discontinuos, de mayor a menor antigüedad.

Dicho orden, una vez establecido, no se verá alterado por los días de trabajo acumulados durante los posteriores periodos de llamamiento ofrecidos por la empresa.

Cuarta. *Condiciones del llamamiento.*

Se definen dos tipos de llamamiento el ordinario obligatorio y el adicional.

1. Llamamiento ordinario obligatorio: Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos deberán ser llamados anualmente en el período de verano comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de octubre.

El llamamiento se notificará por parte de la Compañía por escrito y reflejando las condiciones del llamamiento sobre fecha inicio y fecha fin y con 30 días de antelación a

la fecha de incorporación. Dicha comunicación se realizará a través de un medio fehaciente. El Tripulante deberá contestar, en el plazo de 72 horas, con su aceptación o rechazo.

Se garantiza, a todos los trabajadores fijos Discontinuos, un periodo mínimo de 6 meses de llamamiento, excepto cuando se produzca una reducción de producción superior al 15 %. A esos efectos se atenderá al número de horas de vuelo respecto del mismo mes del año anterior.

En estos casos, se podrán realizar llamamientos inferiores a 6 meses.

Cuando esta circunstancia se produzca, la Compañía informará a la RLT, con carácter previo al llamamiento, sobre la reducción de la producción producida, así como sobre los trabajadores afectados por este llamamiento.

El periodo máximo de llamamiento será de 10 meses. En caso de llamamientos por tiempo inferior a 10 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.

Tras un llamamiento de 9 o 10 meses, no podrá producirse un nuevo llamamiento hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 2 meses.

En caso de que el Tripulante, durante el periodo de inactividad, hubiera volado en otra Compañía Aérea y requiriera realizar un OCC antes de su incorporación, ésta se producirá cuando haya disponibilidad de cursos, con independencia del orden que ocupe en la relación ordenada, sin que se considere incumplido el llamamiento y sin que se considere rechazo.

2. Llamamiento adicional: Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos podrán ser llamados también con «carácter adicional», fuera del periodo señalado anteriormente. El llamamiento deberá hacerse teniendo en cuenta los mismos requisitos que para el llamamiento obligatorio pero la aceptación por parte del trabajador será de carácter voluntario sin condicionante alguno. De este llamamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

Quinta. *Criterios de rechazo.*

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de FD, deberán acudir al puesto de trabajo en la fecha que se les indique en el correspondiente llamamiento.

Cuando, en la concreta fecha en la que el trabajador tuviese que incorporarse a su puesto de trabajo, éste se encontrase en situación de incapacidad temporal, embarazo, descanso por nacimiento o lactancia el llamamiento se producirá a todos los efectos, pasando el trabajador a prestar servicios efectivos una vez finalizada la situación anterior, siempre que ocurra durante el periodo de llamamiento.

No se considerará rechazo:

No aceptación de ofertas realizadas durante el periodo de transición del 21 de abril al 21 de septiembre de 2022.

Llamamientos realizados con una antelación inferior a 30 días.

Periodos de llamamiento inferiores a 6 meses.

Un llamamiento de 6 meses antes de que hayan transcurrido 6 meses desde que terminara el anterior, también de 6 meses.

Cuando el Tripulante acredite la imposibilidad de acudir al llamamiento por tener la necesidad de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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.

Sexta. *Vacaciones*

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

Los períodos de vacaciones se solicitarán y adjudicará conforme a los parámetros definidos en el artículo 7.17 del Convenio Colectivo. A esos efectos, la Compañía reservará un número de slots de vacaciones, en cada uno de los meses, proporcional a la plantilla de Fijos Discontinuos que se prevea vayan a ser llamados al año siguiente.

Séptima. *Cobertura de vacantes fijos.*

En caso de existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, la Empresa evaluará a los tripulantes fijos discontinuos por estricto orden de antigüedad, determinado por la relación ordenada, para ofrecerles la conversión de su contrato.

Octava. *Información a la representación de los trabajadores.*

La empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras, en el mes de noviembre 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 en el mes de noviembre de cada año a la representación legal de los trabajadores el listado de los trabajadores que se mantengan en situación de alta, bajo esta modalidad contractual de FD.

3.4 Período de prueba.

Los tripulantes admitidos en la Compañía lo harán a título de prueba, fijándose tal periodo de prueba en dos (2) meses para todos los Tripulantes, excepto los contratados en virtud de contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, cuyo periodo de prueba será de un mes. Durante este periodo, tanto la Compañía como el Tripulante podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ninguno.

Este periodo de prueba no se aplicará a aquellos Tripulantes que hayan formado parte de una tripulación de Iberia Express por un periodo superior a dos (2) meses.

Superado el periodo de prueba se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado como antigüedad en la empresa, a los efectos del escalafón administrativo.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y otras como adopción o acogimiento, que afecten a la capacidad productiva del Tripulante, a efectos del artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

3.5 Pacto de permanencia.

Si el Tripulante recibe, con cargo a la empresa, una especialización profesional para realizar un trabajo específico con cargo a la empresa, aun cuando la misma se haya impartido con anterioridad a su contratación, vendrá obligado a permanecer al servicio de la misma durante un periodo 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, conforme al siguiente escalado:

Si el coste de la formación, siendo superior a 1.200,00 euros, no supera los 3.600,00 euros, el tiempo de permanencia será de seis meses.

Si el coste de la formación es igual o mayor de 3.601,00 euros, pero no supera los 6.001,00 euros, el tiempo de permanencia será de un año.

Si el coste de la formación es igual o mayor de 6.001,00 euros, el tiempo de permanencia será de dos años.

En el caso de que el Tripulante causara baja en la compañía por dimisión voluntaria, 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 total del curso se obtendrá mediante la suma de los siguientes gastos:

1. El coste del servicio o salario de los instructores si fueran externos, o el coste de los pluses de cualquier tipo retribuidos por formación a los instructores si fuesen internos, incluidos hoteles, desplazamientos y dietas.
2. El coste de los hoteles, desplazamiento y dietas correspondientes al alumno.
3. Cualquier otro coste relacionado con el curso.
4. Las subvenciones disminuirán el coste total del curso.

La Empresa comunicará al Tripulante, antes del inicio del curso, el coste del curso a realizar, con el fin de que éste conozca el importe de la indemnización por incumplimiento de la obligación de permanencia. Las Secciones Sindicales firmantes del convenio recibirán, asimismo, información del importe de los cursos con periodicidad anual.

La Comisión de interpretación y seguimiento será, asimismo, informada del importe de los cursos.

3.6 Preaviso en las situaciones de baja voluntaria.

Debido a las dificultades de programación de tripulaciones, las peticiones de baja voluntaria en Iberia Express deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de un (1) mes a la fecha en que se pretenda causar baja.

En el supuesto de que el Tripulante no observara el plazo de preaviso antes expuesto, la Compañía exigirá y el Tripulante vendrá obligado a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso con las sumas que en el momento del cese acredite el Tripulante. A los únicos efectos del cálculo de la indemnización por falta de preaviso, se entenderá como salario/día el equivalente a la remuneración total percibida por todos los conceptos en los últimos seis (6) meses dividida por 183.

Este preaviso se aplicará, así mismo, en los casos de solicitud de excedencia voluntaria.

4. Categorías, Niveles y Escalafones

4.1 Categorías.

Los Tripulantes incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasifican en dos (2) categorías: TCP y Sobrecargo, que conforman un único Grupo Profesional que se denomina Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

4.2 Categoría profesional de TCP.

Es el 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. 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. Asimismo, deberán realizar los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, así como las acciones comerciales que la empresa establezca a bordo de sus aeronaves o de sus vuelos.

4.3 Categoría profesional de Sobrecargo (SC).

Es el cargo de confianza designado libremente por la empresa, que además de realizar las funciones propias del TCP, bajo la autoridad del Comandante o Tripulante Técnico que le suceda en el mando, realiza las funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a la tripulación auxiliar, además de ser el enlace entre ésta y la tripulación técnica. En caso de que las actividades no se desarrollen de manera adecuada, informará a los diferentes responsables de los servicios para que tomen acción correctiva. Asimismo, también informará a la compañía de cualquier retraso o deficiencia encontrada durante la escala que haya impedido el normal desarrollo de la misma.

La designación por parte de la Compañía se realizará a través de un proceso transparente que se ajustará a las siguientes reglas:

- La oferta para la realización de los cursos de Sobrecargo debe ir precedida de informe favorable del TCP.
- El 60 % de las plazas ofertadas lo será por orden de escalafón y el 40 % restante, a criterio de la Empresa sin seguir necesariamente dicho orden.
- Todos los convocados deberán superar el curso para estar en condiciones de ser designados.

4.4 Realización temporal de funciones de sobrecargo.

La Compañía podrá pactar individualmente con los TCP, con contrato indefinido, el ejercicio temporal de funciones propias de la categoría de Sobrecargo.

El orden de la oferta vendrá determinado por la fecha de suelta como SC y a igualdad de fecha por orden de escalafón administrativo de TCP.

Durante la realización de dichas funciones, el TCP percibirá la retribución correspondiente a Sobrecargo, en el nivel más bajo. Adicionalmente, el mes en el que el TCP ejerza algún día como Sobrecargo temporal, todas las horas baremo mensuales serán abonadas al precio unitario de hora baremo de Sobrecargo 3, asimismo se abonará el plus de SC completo, excepto si se trata de un único día en un vuelo de familiarización para completar su entrenamiento.

El tiempo durante el que un TCP realice funciones de Sobrecargo computará para su promoción de nivel económico como TCP, por lo que, finalizado el período pactado, el TCP volverá a las condiciones propias de su categoría de TCP, con el nivel económico acreditados en dicha especialidad.

Asimismo, el tiempo durante el que un TCP realice funciones de Sobrecargo computará para establecer el nivel económico de Sobrecargo, así como la antigüedad técnica como Sobrecargo, a aplicarle cuando realice de nuevo dichas funciones de forma temporal o acceda a la categoría de Sobrecargo por designación definitiva, según lo establecido en este convenio.

Cuando un TCP alcance los 18 meses de ejercicio efectivo de funciones temporales como Sobrecargo, consolidará la categoría de Sobrecargo, como SC3 y acumulando la antigüedad de 18 meses en la misma.

4.5 Progresión económica.

Se establecen cinco niveles retributivos dentro de cada una de las categorías de este convenio.

La permanencia mínima requerida en cada nivel será la siguiente:

TCP	TCP 3	TCP 2	TCP 1	TCP 1A	TCP 1B
	2 años	2 años	4 años	4 años	–

La primera contratación de un TCP en la Compañía se llevará a cabo por el nivel de TCP 3 que será el nivel de ingreso dentro de la referida categoría, con independencia de la cualificación o experiencia previa a su contratación en IBERIA EXPRESS.

SC	SC 3	SC 2	SC 1	SC 1A	SC 1B
	3 años	2 años	4 años	4 años	–

La progresión al nivel 1 A, de cada una de las categorías, se producirá, en su caso, a partir del 1 de enero de 2022, computándose, a esos efectos, el tiempo de permanencia en el nivel 1 antes de dicha fecha.

El exceso que se produzca sobre los 4 años necesarios de permanencia para progresar al NIVEL 1A, conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, computará a efectos de progresión al siguiente NIVEL 1B.

A efectos del cumplimiento del tiempo de permanencia en cada nivel no computarán como tiempo de permanencia los períodos de no contratación, en caso de contrataciones temporales y los periodos en los que el contrato de trabajo se encuentre suspendido, incluso por sanción.

Por el contrario, si será computable el tiempo en que los Tripulantes hayan permanecido en las situaciones de Incapacidad Temporal, suspensión por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, suspensión por riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

Asimismo, y con efectos de 1 de enero de 2022, el mismo tratamiento se dará a los Tripulantes que ejerzan funciones sindicales o tengan una reducción de jornada por motivos familiares con efectos económicos desde la fecha de la firma del convenio.

La progresión de nivel económico inferior al inmediato superior dentro de cada categoría estará condicionada al cumplimiento del tiempo de permanencia en el nivel inferior, así como a la acreditación de los siguientes requisitos:

- Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la compañía.
- Haber obtenido la calificación positiva, en las evaluaciones de desempeño que se le hayan realizado durante el tiempo de permanencia en el nivel inferior.

4.6 Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño se realizará como mínimo antes del cambio de nivel económico y en cada terminación de contrato. Dentro de los próximos 6 meses desde la firma de este convenio, ambas partes se comprometen a consensuar un modelo de evaluación, en el seno de la Comisión de interpretación y seguimiento de este convenio, manteniéndose en vigor el procedimiento actual de evaluación hasta la entrada en funcionamiento del consensuado. La Comisión de Interpretación y seguimiento será informada de los criterios seguidos durante este periodo.

4.7 Regresión.

Se entenderá por regresión el cambio de categoría de Sobrecargo a TCP.

La regresión tendrá carácter forzoso sólo cuando disminuya el número de unidades de una flota determinada o cuando obedezca a la aplicación de un Expediente de regulación de empleo, que suponga un desequilibrio entre el número de TCP y de Sobrecargos.

La regresión con carácter forzoso se realizará por orden inverso al escalafón técnico y los afectados percibirán la retribución correspondiente al nivel más alto de la categoría de TCP y no percibirán el Plus de sobrecargo. Los Tripulantes afectados tendrán preferencia de progresión para incorporarse nuevamente a su antigua categoría. El tiempo pasado en la categoría de TCP, durante la regresión, se computará como tiempo de permanencia a efectos de progresión en la categoría de Sobrecargo.

4.8 Escalafón administrativo.

En el escalafón administrativo se incluirán todos los Tripulantes contemplados en el ámbito personal de este convenio y se ordenarán según los siguientes criterios:

- 1.º Número de días de alta con contrato de Tripulante, siendo ordenado el de mayor número en primer lugar.
- 2.º Fecha del primer contrato en la compañía como Tripulante.
- 3.º Fecha de nacimiento, siendo ordenado el de mayor edad en primer lugar.

4.9 Escalafón técnico.

En el escalafón técnico se incluirán los Tripulantes con categoría de Sobrecargos que ejercen las funciones del puesto.

Vendrá ordenado por los siguientes criterios:

- 1.º Fecha del documento de alta como sobrecargo.
- 2.º Mejor puesto en el escalafón administrativo de TCP.
- 3.º El de mayor edad.

Se descontarán los períodos de tiempo permanecidos en excedencia voluntaria.

4.10 Publicación.

Iberia Express publicará el escalafón administrativo y técnico cada seis (6) meses, cerrado al 31 de diciembre y el 30 de junio de cada año.

Una vez hecho público cada uno de los escalafones, el personal interesado podrá cursar las reclamaciones e impugnaciones que considere le asistan en sus derechos, en escrito razonado ante la Dirección de Operaciones, que dispondrá de un plazo de treinta (30) días naturales para su contestación. Transcurrido dicho plazo se publicará el escalafón definitivo.

Con ocasión del presente convenio, la dirección de la empresa publicará los escalafones cerrados a fecha de firma de convenio.

Iberia Express publicará la Relación Ordenada de Fijos Discontinuos, que fija su orden de llamamiento, tanto de forma física, en la Sala de Firmas, como a través de la intranet de la Compañía.

Asimismo, se publicará, también de forma física y en la intranet, la lista de trabajadores que hayan tenido un contrato temporal con la empresa de, al menos, 6 meses de duración siempre y cuando a la finalización de éste hayan tenido una evaluación positiva, estén o no prestando servicios en el momento de la publicación.

Dichas listas se publicarán cada seis meses, cerradas a 30 de junio y a 31 de diciembre, de cada año, manteniéndose publicadas hasta la siguiente revisión.

5. Situaciones en plantilla

Los Tripulantes en plantilla podrán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

- En periodo de prueba.
- Reducción de jornada por motivos familiares.
- Reducción de jornada por lactancia.
- Reducción de jornada por violencia de género.
- Reducción de jornada especial.
- En comisión de servicio.
- Con licencia retribuida.
- Con licencia no retribuida.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.

- Excedencia para atender al cuidado de hijos.
- Excedencia para el cuidado de familiares.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Suspensión del contrato por nacimiento de hijo.

5.1 En periodo de prueba.

Se regirán por lo establecido en el artículo 3.4 y lo que se establece sobre pactos de permanencia en el artículo 3.5.

5.2 Reducción de jornada por motivos familiares.

Las reducciones de jornada por estas causas se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento con las siguientes especialidades, derivadas de las características de organización y producción del colectivo.

La reducción de jornada para los tripulantes 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, mínimo de 4 días mensuales y máximo de 15 días mensuales (14 días en febrero), aplicando el porcentaje de reducción correspondiente en cada mes en función de los días naturales del mismo. El Tripulante podrá fijar libremente las fechas de disfrute en cada mes, quedando excluido el día 31 de diciembre, salvo que las partes alcancen un acuerdo alternativo al respecto. El día 31 de diciembre, los tripulantes con reducción de jornada en la segunda quincena de diciembre, podrán solicitar NOFF, el cual se concederá por orden de escalafón entre estos una vez se hayan concedido los XOFF del 31/12 al 02/01.

Para poder optar a esta reducción entre los meses de junio a septiembre y entre el 15 de diciembre y el 15 de enero de cada año, el tripulante tendrá que solicitar a la empresa la misma con un preaviso de tres meses de antelación a la fecha de disfrute. Fuera de los períodos mencionados el preaviso deberá realizarse hasta el día 5 a las 23:59LT del mes anterior a aquel en que desee iniciar la misma. La empresa deberá confirmar la concesión de las mismas antes del día 10 del mes anterior, antes del 16 de octubre para las solicitudes entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, y con dos meses de antelación para las solicitudes de junio a septiembre.

En los meses que un tripulante tenga reducida su jornada por estas causas, las horas de vuelo que se programen durante los días de trabajo estarán limitadas en cómputo mensual en la misma proporción en que se haya solicitado la reducción de jornada. En caso de que por razones operativas y siempre con carácter excepcional (retrasos, AOG, activación de francos o imaginarias) se superase el porcentaje que les corresponde calculado sobre la media de horas programadas, todas estas se abonarán como horas baremo >75 horas, y se compensarán en la programación de los dos próximos meses, salvo que el tripulante manifieste lo contrario.

Para el cálculo de dichas horas de vuelo se utilizará la media de los Tripulantes de la misma categoría y base. El Tripulante con reducción de jornada no podrá realizar trabajos por cuenta propia o ajena durante los días programados como libres por reducción de jornada.

Mensualmente se publicarán las horas medias por categoría y base, para conocimiento de todos los Tripulantes.

Dado que las reducciones de jornada deben disfrutarse de manera compactada, los meses que contengan 31 días cuando se trate de solicitudes de RJ al 50 %, dado que el mismo se traduciría en 15,5 días de RJ ante la imposibilidad de disfrutar medias jornadas, se acuerda que los trabajadores que disfruten de reducciones de jornada en el porcentaje antedicho en dos meses naturales que contengan 31 días o en año bisiesto, esas medias jornadas se acumularán en un día completo que tendrá la consideración de libre en la programación de la persona trabajadora, disfrutándose dentro de los 3 meses posteriores y conforme a la fecha solicitada por la persona trabajadora.

En caso de coincidencia de peticiones en el mismo periodo (mes), las reducciones de jornada se concederán en las fechas solicitadas, siempre que lo permitan las necesidades productivas y organizativas de la empresa, poniendo esta todas las medidas organizativas a su alcance para garantizar la concesión de las peticiones. En caso contrario, previa información a la RLT, se concederán por escalafón técnico en el caso de sobrecargos y administrativo en el caso de los TCP.

Si la llegada del vuelo anterior al comienzo de la RJ fuese después de las 23:30LT, se programará un día de recuperación de RJ al final del periodo solicitado.

5.3 Reducción de jornada por lactancia.

La reducción de jornada por esta causa se regirá por lo establecido en la legislación vigente, con las siguientes especialidades:

– La reducción será efectiva mediante el disfrute de dos (2) días libres adicionales al mes en concepto de lactancia, además de los días libres mensuales, siempre que el cónyuge del Tripulante trabaje y no disfrute simultáneamente de reducción de jornada por la misma causa. A tal efecto, el Tripulante que quisiera acogerse a este derecho habrá de presentar en su departamento un certificado de la empresa del otro progenitor, de que éste no está en el uso y disfrute de esta reducción de jornada.

– Salvo que el Tripulante solicite el disfrute mensual de esta reducción de jornada, la misma se disfrutará de forma acumulada e ininterrumpida, en un solo bloque de catorce (14) días libres, que se programarán inmediatamente después de que el Tripulante haya disfrutado del periodo de vacaciones que hubiere generado durante la previa suspensión por maternidad o paternidad. Si solicitara el disfrute mensual, la determinación de las fechas se realizará por el Tripulante, mediante comunicación que deberá realizar antes del día 5 del mes anterior a aquél en que desee iniciar la reducción.

– El Tripulante con reducción de jornada por lactancia no podrá realizar trabajos por cuenta propia o ajena durante los días programados como libres por reducción de jornada.

5.4 Reducción de jornada por violencia de género.

El Tripulante víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, durante el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites que se puedan establecer por convenio, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen por la empresa.

5.5 Reducción de jornada especial.

Los TCP con una antigüedad mínima de seis años podrán disfrutar de una reducción de jornada, para un periodo de doce, nueve, seis o tres meses consecutivos, y en un porcentaje que deberá ser de un 25 % o un 50 % de reducción. Todas las peticiones se deberán realizar con un mínimo de tres meses de antelación sobre la fecha de disfrute.

La Compañía estará obligada a conceder un máximo de reducciones de jornada a un número de Tripulantes (Heads) equivalente al 5% del número total de FTEs por categoría. No obstante, si las necesidades productivas lo permiten este cupo se podrá ampliar. Una vez determinado el cupo disponible, si hubiera más solicitantes que reducciones ofertadas, éstas se asignarán según la posición en el escalafón administrativo para TCP y escalafón técnico para SC.

La Compañía comunicará la concesión de las reducciones un mes antes del inicio de la reducción.

La reducción de jornada 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 Salario Base, Plus de Sobrecargo, Plus Transporte, horas baremo y los días libres se verán ajustados proporcionalmente a la reducción solicitada.

En los meses que un tripulante tenga reducida su jornada por esta causa, las horas de vuelo que se programen durante los días de trabajo estarán limitadas en cómputo mensual en la misma proporción en que se haya solicitado la reducción de jornada.

Para el cálculo de dichas horas de vuelo programadas se utilizará la media de los Tripulantes de la misma categoría y base.

Mensualmente se publicarán las horas medias por categoría y base, para conocimiento de todos los Tripulantes.

5.6 En comisión de servicio.

Se entiende por comisión de servicio el desempeño por los Tripulantes de tareas distintas a aquellas propias del vuelo durante la jornada de trabajo. A estos efectos se consideran como tales el desempeño de tareas de oficina, asesoramiento, la asistencia a reuniones o conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, la asistencia a cursos y cualquier otra actividad similar. También se encuentran en esta situación aquellos Tripulantes que, por razón de su cargo sindical, sean formalmente convocados por la empresa para cumplir obligaciones inherentes al mismo.

5.7 Con licencia retribuida.

El Tripulante, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración establecida en los conceptos salariales fijos, por los motivos y por el tiempo que se establezca en la legislación vigente, con las siguientes especialidades:

a) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, solamente en el caso de que dichos exámenes tengan por objeto la obtención de titulación académica, profesional o aeronáutica, reconocida por el Ministerio de Educación o por la Autoridad Aeronáutica, y en estos casos, el Tripulante deberá avisar a la empresa con un mes de antelación.

b) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando una norma legal indique un período para tal cumplimiento, se estará a lo que está disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

c) Un (1) día natural por razón de boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad ampliable a dos si fuera en distinto lugar del que reside habitualmente el Tripulante.

d) Un (1) día en caso de sufragio activo para elecciones públicas de carácter oficial, siempre que el día del sufragio el Tripulante tuviera programada actividad. Considerando que la Compañía no puede verse obligada a suspender vuelos por este motivo, se pacta expresamente la movilidad de dicho día libre, realizando los Tripulantes las votaciones por correo si fuese necesario para cumplir con la actividad programada. La empresa pactará con los Tripulantes afectados la fecha de disfrute de dicho día libre.

e) Un (1) día por traslado de domicilio habitual.

f) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

g) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona

trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

h) Quince (15) días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Pareja de hecho.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal se estará a los términos legal o convencionalmente establecidos.

El disfrute de los permisos anteriores deberá producirse con inmediatez al hecho causante, salvo en el permiso por internamiento clínico en que podrá disfrutarse mientras se mantenga el ingreso hospitalario.

No obstante lo anterior, en caso de que el primer día de disfrute del permiso coincida con un día libre (festivo o descanso semanal) el disfrute se producirá a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

Lo anterior no aplicará en caso de suspensiones del contrato o vacaciones, no pudiendo diferirse el inicio del permiso a la finalización de estas situaciones.

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los Tripulantes lo deberán comunicar por escrito con la máxima antelación a la Compañía, reservándose ésta el derecho de exigir los justificantes que acreditan las circunstancias alegadas para la obtención de tales licencias.

5.8 Con licencia no retribuida.

Los Tripulantes con contrato indefinido y una antigüedad mínima de 4 años, podrán solicitar licencia no retribuida de una duración mínima de un (1) mes y máxima de cuatro (4) meses, ambos ininterrumpidos. La empresa podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales reglamentarias.

El Tripulante deberá solicitar esta licencia con un preaviso de un mes de antelación al inicio del mes en que desee iniciar la misma. 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 fecha de ingreso en compañía con contrato de Tripulante, para una misma categoría, flota y base. La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas. Los periodos de licencia no retribuida computarán a efectos de antigüedad.

Asimismo, los Tripulantes podrán solicitar licencia no retribuida para realizar el examen del permiso de conducir. En el día en que se concede el permiso no podrá programarse actividad de vuelo al Tripulante a no ser que éste lo solicite.

5.9 Excedencia voluntaria.

El Tripulante con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Tripulante si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia, sin perjuicio de las indemnizaciones y preavisos establecidos en este convenio.

El periodo en que el tripulante permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad ni de escalafón técnico ni administrativo.

El Tripulante deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización de su excedencia.

El Tripulante que no solicite el reingreso con el preaviso establecido causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Los Tripulantes tendrán derecho a la reincorporación de una excedencia voluntaria, siempre y cuando exista vacante de su categoría y el Tripulante mantenga en vigor la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves operadas por Iberia Express.

El Tripulante, con categoría de Sobrecargo, que, tras finalizar su excedencia, esté pendiente de reingreso, podrá solicitar hacerlo en la categoría de TCP, si hubiera vacante en la misma, hasta que haya vacantes de Sobrecargo. En esta situación, percibirá la retribución que corresponda a la categoría de TCP y en el nivel que ostentara como TCP antes de ser promocionado a Sobrecargo o al nivel de TCP más alto si no hubiera ejercido nunca como TCP desde su ingreso en la Compañía, sin que se compute el tiempo de servicios que acumule como TCP a efectos de su progresión como Sobrecargo.

Si hubiese varios Tripulantes que solicitaran el reingreso, habiendo agotado el período de excedencia solicitado, la incorporación se producirá de forma que tenga preferencia el Tripulante con mejor posición en el escalafón administrativo, de tratarse de TCP, o en el escalafón técnico, de tratarse de sobrecargos.

Los Tripulantes reincorporados deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección de Operaciones, y de acuerdo con las normas de la A.E.S.A., a efectos de actualizar y comprobar el mantenimiento de la capacidad técnica del TCP. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderá el derecho a reincorporarse. La empresa informará a los tripulantes de los cursos programados dentro de los seis (6) meses anteriores a la finalización de su excedencia.

5.10 Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando la baja definitiva.

Los Tripulantes reincorporados deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección, al objeto de obtener la aptitud técnica habitual, corriendo a cargo de la compañía los costes oportunos.

Los Tripulantes que se reincorporen de una excedencia forzosa lo harán necesariamente en la base, nivel y categoría de procedencia y en caso de no existir será la Dirección de Operaciones la que designe en cada caso la base a la que se reincorporará el Tripulante.

Durante el tiempo que el Tripulante permanezca en excedencia, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

Durante el tiempo que el Tripulante permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento del certificado de TCP y la habilitación de tipo, y el Tripulante vendrá obligado a realizar dichos cursos y entrenamientos. En caso de que el Tripulante no realizara dichos cursos, la Compañía no estará obligada a reingresarle hasta que el Tripulante acredite ostentar la habilitación. Si para dicha acreditación el Tripulante debiera realizar un curso de habilitación de tipo o cualquier otro distinto de los ofrecidos por la Compañía durante su excedencia, el coste del mismo será por cuenta exclusiva del Tripulante.

5.11 Excedencia para atender al cuidado de hijos.

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo, por un periodo no superior a cuatro (4) años a contar desde la fecha del nacimiento. Igual derecho se dispondrá en el supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.

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

En el caso de que dos trabajadores de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la Compañía podría limitar su ejercicio simultáneo.

El periodo en que el Tripulante permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, así como a efectos de escalafón administrativo y técnico en su caso.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su misma categoría. No obstante, cuando el Tripulante forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.

Durante el tiempo que el Tripulante permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el Tripulante tuviera en la Compañía.

5.12 Excedencia por cuidado de familiares.

Los Tripulantes tendrán derecho a un periodo de excedencia de una duración no superior a dos (2) años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. A los efectos de este artículo se considerará familiar a la pareja de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el Registro Oficial de parejas de hecho.

En el caso de que dos trabajadores de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la Compañía podría limitar su ejercicio simultáneo.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Durante el tiempo que el Tripulante permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el TCP tuviera en la Compañía. El Tripulante vendrá obligado a realizar dichos cursos y entrenamientos. En caso de que el Tripulante no realizara dichos cursos, la Compañía no estará obligada a reingresarle hasta que el Tripulante acredite ostentar la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves de la Compañía. Si para dicha acreditación el Tripulante debiera realizar un curso de habilitación de tipo o cualquier otro distinto de los ofrecidos por la Compañía durante su excedencia, el coste del mismo será por cuenta exclusiva del Tripulante.

5.13 Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se considera en esta situación a la Tripulante que, transitoriamente, no pueda seguir en situación de activo por existir riesgo del embarazo o la lactancia, dadas las especiales características de su trabajo. Tanto la Compañía como las Tripulantes afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por aquéllas de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por los riesgos descritos, reguladas en los artículos 187 y 189 de la ley General de la Seguridad Social.

5.14 Suspensión del contrato por nacimiento de hijo.

El nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo otorga el derecho al progenitor, distinto de la madre biológica, a suspender su contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, resolución judicial por la que se constituye la adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento que habrán de disfrutarse a jornada completa.

El disfrute de esta suspensión del contrato no requerirá preaviso alguno cuando el disfrute de este se realice de manera total y continuada tras el parto. No obstante, y a pesar de la dificultad de cerrar una fecha real con antelación, se informará a la Compañía sobre la previsión de dicho disfrute, con un mínimo de 2 meses de antelación, respecto de la fecha prevista para el parto.

En caso de que la persona trabajadora decida disfrutar las semanas siguientes, a las que obligatoriamente ha de disfrutar después del parto, de manera discontinua, será necesario respetar los siguientes plazos de preaviso:

- 45 días de antelación respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar, si se toma solo una semana separada.
- 60 días de antelación respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar, si toman dos o más semanas seguidas.
- 90 días respecto del día 1 del mes en que quiera disfrutar, si afectan a los meses de julio y agosto, Navidades y semana santa.

En todos los casos, el aviso puede ser durante el embarazo e incluirá las fechas de disfrute.

A los efectos anteriores se entiende como semana, no la semana natural, sino el bloque de siete días consecutivos en una programación mensual.

Durante el mes en que se disfruten la/s semana/s de suspensión por nacimiento se prorratearán los días libres.

En caso de que el TCP esté disfrutando alguna de las reducciones de jornada previstas en el Convenio Colectivo, en el mes en que disfrute la semana o semanas de la suspensión por nacimiento, podrá suspender la reducción de jornada y retomar la misma al mes siguiente. Para ello, deberá comunicarlo con el mismo preaviso señalado anteriormente, en función de la opción de disfrute elegida.

Dado el especial régimen previsto en el Convenio Colectivo para el disfrute de las reducciones de jornada, que se hacen efectivas a través de bloques de días libres adicionales, ambas partes entienden que su traslado a la suspensión por nacimiento de hijo, desnaturalizaría la misma al no ser posible el disfrute de semanas completas, por lo que acuerdan que tal régimen (tiempo parcial) no puede ser de aplicación dadas las especiales características de la prestación laboral de este colectivo, considerando que con la regulación precedente se da satisfacción plena a los derechos reconocidos legalmente.

En el caso de que las vacaciones queden solapadas con los días de suspensión por nacimiento, éstas se reasignarán tras la finalización de la situación de suspensión o en los slots disponibles a solicitud del Tripulante.

6. Faltas y sanciones

6.1 Potestad disciplinaria y faltas.

De acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Dirección de la Compañía la facultad de imponer sanciones en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y en el presente convenio.

De toda sanción se dará traslado por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, al interesado, quien deberá acusar recibo de la comunicación.

Toda falta cometida por un Tripulante se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La reiteración de faltas podrá dar lugar a calificación de gravedad superior.

6.2 Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un periodo de treinta días. Si dicha falta de puntualidad provocase retraso en la salida de un vuelo programado, se calificará como falta grave.
2. No comunicar su domicilio o el sitio donde se vaya a descansar, cuando se está de servicio.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando no perjudique al ciclo productivo.
4. Descuidos en el empleo y la conservación de herramientas, materiales, documentos de servicio, dependencias e instalaciones.
5. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme que no provoque quejas.
6. Dirigir escritos laborales, operacionales o de crítica, a los Tripulantes u otros colectivos de la Compañía, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, y/o cualquier otro medio facilitado por la Compañía. Las Secciones Sindicales de Iberia Express estarán autorizadas para dirigir estos escritos, salvo los de contenido operacional.
7. La inobservancia de las instrucciones o prácticas comerciales que establezca la compañía.

6.3 Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días. Si alguna de dichas faltas provocase retraso en la salida de un vuelo programado, se calificará como falta muy grave.
2. La falta hasta dos días al trabajo en 30 días, sin causa que lo justifique.
3. No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La falta de puntualidad en la presentación de un Tripulante para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al Tripulante.
5. La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique.
6. No estar localizado en situación de imaginaria.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía.
8. La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de seis meses a contar desde la sanción de la primera.
9. La negligencia o descuido inexcusable en el trabajo.
10. La divulgación a personas ajenas a la empresa, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía. Si la divulgación se realiza a través de redes sociales se calificará como muy grave.
11. La obstrucción a las órdenes de los jefes y negligencia en su cumplimiento. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.
12. El quebranto de los intereses de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable. Cuando se menoscaben directamente los intereses económicos o se afecte la imagen pública de la Compañía se reputará como muy grave.
13. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.
14. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme del Tripulante que produzca quejas justificadas de los compañeros o superiores.

15. La no utilización reglamentaria del uniforme establecido o la falta de uso de alguna prenda reglamentaria del mismo durante el desempeño de su trabajo, salvo que exista una causa justificada.

16. Los actos de imprudencia, que no impliquen riesgo de accidente.

6.4 Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un período de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de trabajo.

2. El consumo, introducción o posesión en dependencias de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.

3. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

4. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Compañía una información falsa.

5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el Tripulante de baja por enfermedad o accidente, siempre que los mismos resulten incompatibles con su condición de Tripulante o con la dolencia que padece, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja. También se incluirá dentro de este apartado la realización de dichos trabajos durante los periodos de disfrute de las reducciones de jornada sin autorización expresa de la Empresa.

6. Realizar trabajos aeronáuticos por cuenta propia o ajena, sin contar con la autorización expresa de la Compañía.

7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a sus compañeros y subordinados, o a pasajeros u otras personas de su entorno profesional. Se considera especialmente grave la comisión de esta falta mediante la utilización de redes sociales.

8. El quebranto o violación de secretos o de información reservada cuando se produzcan perjuicios para la Empresa.

9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.

10. La trasgresión de la buena fe contractual.

11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores, incluyendo la normativa aeronáutica, los manuales de compañía, las circulares e infonotes. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.

12. Cualquier infracción grave de la Legislación de Aduanas.

13. La reincidencia en las faltas graves dentro de los diez meses siguientes a su sanción.

14. Abuso de autoridad por parte del superior.

15. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.

16. La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad en vuelo o la complicidad en la ocultación de las mismas, y más especialmente en lo relativo al punto 1 del presente apartado 6.2.

17. La realización de cualquier actividad para la que en este convenio se exija la autorización expresa de la Compañía, sin dicha autorización.

18. Originar riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio o en aeronaves o instalaciones de la Compañía.

19. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía.

20. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa física o verbal, incluidas las de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

21. Los actos que constituyan falta o delito según las leyes, durante el desarrollo de la actividad laboral o utilizando la condición de empleado de la Empresa.

22. El uso abusivo o indebido de billetes gratuitos y con descuento, así como su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión, por parte del Tripulante o de sus beneficiarios. A estos efectos, no tendrá la consideración de falta los excesos en el cupo anual, sin perjuicio del derecho de la Compañía a descontar al Tripulante, en su nómina, el importe de los billetes obtenidos en exceso.

23. Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6.5 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación para la promoción de nivel económico por un periodo máximo de doce meses.
- Despido.

6.6 Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Compañía tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

6.7 Cancelación de antecedentes disciplinarios.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados, a efectos de reincidencia, de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves, 4 meses.
- b) Las faltas graves, 6 meses.
- c) Las faltas muy graves, 10 meses.

Transcurrido el plazo indicado, se procederá a retirar la anotación de la infracción del expediente del Tripulante.

7. Programación

7.1 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. Si durante la vigencia de este convenio entrara en vigor nueva normativa aeronáutica, que impidiera el cumplimiento, en todo o en parte, de lo acordado en el presente capítulo, o, aun permitiéndolo, dificultara de forma considerable el mantenimiento de la producción en los términos de eficiencia y costes que han guiado los acuerdos de este capítulo, la Comisión de Interpretación y Seguimiento se reunirá para acordar las modificaciones de este Capítulo que permita recuperar dichos términos. Si en el plazo de seis (6) meses desde que la Comisión se reúna a estos efectos no se ha alcanzado un acuerdo de revisión, el presente capítulo quedará suspendido y sin efecto hasta que se alcance acuerdo.

Se podrán pactar, entre Compañía y la Comisión Negociadora del convenio Colectivo esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

7.2 Principios de programación.

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

Legalidad, consiste en respetar los límites establecidos por la autoridad aeronáutica a efectos de lograr un entorno de seguridad para compañía y Tripulantes.

Economía, consiste en procurar y fomentar la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos y la salvaguarda de los intereses comerciales.

Flexibilidad, consiste en procurar una respuesta efectiva ante potenciales imprevistos, como averías, etc. para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a los clientes, seña fundamental de la compañía.

Equilibrio, consiste en procurar la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada flota, categoría y base.

Calidad de vida, consiste en fomentar la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los Tripulantes, siempre compatibles con los puntos anteriores. Se procurará respetar las preferencias de programación incluso cuando está preceda o sea posterior a vacaciones, días libres o reducción de jornada.

Transparencia, siendo la programación, dentro del ámbito de la empresa, conocida con carácter general con participación, información y publicidad a través de la comisión de interpretación y seguimiento.

7.3 Emisión y seguimiento de la programación.

La programación se publicará mensualmente 14 días antes del día 1 del mes publicado, pudiendo Iberia Express acogerse a las exenciones concedidas con carácter general a todas las compañías por situaciones extraordinarias (de acuerdo con el MO-A 7 y exenciones de AESA).

La comisión de interpretación y seguimiento es la encargada del seguimiento de la programación y para ello tendrá las siguientes atribuciones:

1. Velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo anterior.
2. Tendrá acceso a las programaciones de todas las flotas si las hubiese, de las que dará traslado la empresa mensualmente que serán previamente anonimizadas para que no conste el nombre de los tripulantes en las mismas.
3. Tendrá acceso a la estadística que utilice la Compañía para controlar o equilibrar el trabajo realizado por Tripulantes.

4. Emitirá los informes y recomendaciones que crea conveniente para la comisión de interpretación y aplicación del convenio en esta materia y para la dirección de la Compañía, en un plazo no superior a 3 meses.

7.4 Definiciones.

A efectos de programación, las definiciones serán coincidentes en todo caso con las que en cada momento recoja el Manual de Operaciones vigente.

7.5 Actividad laboral.

Es el tiempo que comienza cuando el Tripulante se presenta siguiendo las instrucciones de Iberia Express para desempeñar sus funciones y concluye cuando el Tripulante queda relevado de ellas. Comprende los tiempos de actividad tanto en tierra como aérea.

7.6 Actividad aérea.

Es el tiempo durante el cual una persona desarrolla sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación; este período se inicia cuando el Tripulante se presenta para un vuelo o una serie de ellos (hora de firma), siguiendo instrucciones de la compañía y finaliza el último de los vuelos en el que el tripulante ha trabajado a la hora de calzos más treinta (30) minutos en los vuelos que finalizan en el Aeropuerto de Madrid o en las Bases de Iberia Express y solo respecto del personal asignado a dichas Bases. En el resto de los supuestos y para todas las pernoctas, la hora de finalización será la hora de calzos más quince (15) minutos. Asimismo, si la actividad termina en la T4S se considerará la hora de calzos más cuarenta y cinco (45) minutos.

En circunstancias excepcionales (vuelos en vacío o vuelos no comerciales), la actividad aérea se podrá reducir hasta la hora de calzos más quince (15) minutos.

Cuando los vuelos asignados se cancelen una vez efectuada la firma, la actividad aérea terminará quince (15) minutos después de la notificación. En este caso, el Tripulante devengará la dieta que le hubiese correspondido, aunque no haya llegado a efectuar ningún vuelo.

7.7 Actividad en tierra.

Es el tiempo que abarca el resto de las actividades no comprendidas en la actividad aérea, que puede serle asignada a un Tripulante, entre otras las dedicadas a cursos, simuladores, reuniones, oficinas y actividades similares. A efectos económicos y de descanso, se computará como actividad laboral.

7.8 Escala.

Es el lugar donde permanece temporalmente el Tripulante en situación de actividad aérea entre sectores (tiempo transcurrido entre la hora de calzos de llegada y de salida).

En programación y en ejecución, la duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala no será superior a cuatro (4) horas. y, en caso de no ser requerido el «Descanso parcial en tierra» por FTL, se trasladará al tripulante al hotel adecuado, pudiendo el tripulante elegir entre el traslado al hotel o el abono del importe equivalente a una dieta nacional.

Esta compensación también será efectiva cuando por motivos operacionales la empresa modifique la rotación de un avión, y provoque que las escalas de más de 150' se alarguen a 240'o más. Dicha compensación también procederá, aunque no exista cambio de número de vuelo.

7.9 Descanso.

Período ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un Tripulante queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria en el aeropuerto con el fin específico de que pueda descansar.

Los períodos de descanso parcial no se consideran parte de un período de descanso.

El período de descanso comenzará treinta (30) minutos, cuarenta y cinco (45) minutos o quince (15) minutos después de la hora de calzos del último vuelo, según la finalización sea en las Bases de Iberia Express, en la T4S o en otros destinos, en los términos del artículo 7.6. En caso de que se hubiera reducido la actividad post vuelo excepcionalmente (vuelos en vacío o vuelos no comerciales), el descanso podrá comenzar después de la hora de calzos más quince (15) minutos de acuerdo con lo contemplado en el Manual de Operaciones.

La Empresa no dará avisos durante los períodos de descanso legales, salvo notificaciones pasivas en los términos del artículo 7.21.

7.10 Media de la flota.

La media de la flota se calculará dividiendo el total de las horas bloque realizadas por todos los Tripulantes de la flota, base y categoría correspondiente, entre el número de Tripulantes equivalentes a tiempo completo (FTE), excluyendo las bajas por IT superiores a siete (7) días.

7.11 Vuelos de situación.

Desplazamiento de un Tripulante que esté fuera de servicio de un lugar a otro, para iniciar, proseguir o terminar una tarea asignada por la empresa, y por cuenta de ésta. No incluye el tiempo de traslado. Se entiende por tiempo de traslado:

El tiempo empleado por el tripulante para desplazarse desde su domicilio hasta el lugar designado de presentación y viceversa.

El tiempo para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo de la actividad y viceversa.

Cuando preceda a una actividad de vuelo (actividad aérea) se computará como parte de la misma, excepto los tiempos de traslado.

El tiempo de situación posterior a la presentación, pero anterior al comienzo de una actividad como tripulante de servicio se incluirá dentro del período de actividad de vuelo (actividad aérea) pero no contará como sector.

Todo sector de situación inmediatamente posterior a un sector de trabajo se tendrá en cuenta para el cómputo del tiempo de descanso mínimo.

En el caso de que a un período de actividad aérea siga un desplazamiento para situarse, si el tiempo total de dicho período de actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento, supera las 18 horas, el Tripulante podrá optar por el período mínimo de descanso antes de efectuar dicho desplazamiento.

Se devengará la compensación establecida en los Anexos II y III, por cada situación, entendiéndose por tal el desplazamiento completo, aunque suponga la realización de dos vuelos.

Se compensarán también, las situaciones del personal de las bases operativas para la realización de cursos como alumnos y reuniones programadas en oficina.

No se compensarán las situaciones solicitadas por el tripulante o las realizadas durante líneas ofertadas a éstos, si aquellas no estaban previstas en la línea inicialmente programada u ofertada. En estos casos, se situará al Tripulante, pero no se le compensará la situación.

Los viajes de situación se realizarán, con billete y plaza confirmada.

7.12 Imaginaria.

Es el período de tiempo durante el cual el Tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad propia de su categoría.

Cuando se lleve a cabo fuera del domicilio deberá disponerse de instalaciones adecuadas.

Siempre se garantizará que haya veinticuatro (24) horas (durante las cuales puede haber otra actividad asignada si lo permite el descanso) desde la finalización de una imaginaria y la asignación de la siguiente.

No se podrá asignar ninguna actividad cuya hora de firma esté programada en los cinco (5) últimos minutos de la imaginaria. La hora de firma vendrá determinada por la hora programada de despegue comercial, no pudiendo adelantarse en ningún caso.

El tiempo para la presentación al vuelo será de setenta y cinco (75) minutos como máximo, salvo fuera de la base de Madrid, que será de sesenta (60) minutos.

Siempre que sea posible se programará el servicio de imaginaria seguido de un servicio franco.

Si se cancela o desprograma un servicio de vuelo con menos de 24 horas se programará un SBY en su lugar que, en caso de activación, la actividad que puede asignarse en dicho SBY no podrá superar en más de 120 minutos la hora del servicio cancelado inicialmente programado con posibilidad de hacer cambios en ejecución siempre y cuando quede limitado a la del servicio inicialmente programado más 120 minutos.

En los casos en los que se active una imaginaria por asignación de una actividad durante la misma y finalmente no fuera necesario atender a actividad alguna, se abonará la imaginaria más el importe equivalente a una dieta nacional

Si se programa una Imaginaria aislada, en caso de activación de ésta, se procurará no asignar una línea con pernocta. En el supuesto de que no sea posible la asignación sin pernocta, se compensará al tripulante con un el importe correspondiente a un WOFF y se garantizará que la actividad del día siguiente no supere los 120' del fin de la actividad inicialmente programada y la pernocta en base. A los anteriores efectos, también tendrá la consideración de imaginaria aislada, la imaginaria seguida de franco en programación cuando el franco se programe antes del inicio de la imaginaria.

7.13 Día franco de servicio.

Se considera un día franco de servicio aquel en el que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un Tripulante puede ser requerido para realizar una actividad.

Ésta deberá serle asignada antes de las 22:00 L.T. (hora local) del día anterior y cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada.

Si la actividad se asigna entre las 18:00 y las 22:00 L.T. (hora local) la actividad asignada no se iniciará antes de las 12:00 L.T. (hora local) del día siguiente.

La notificación de la activación del día franco se hará por métodos pasivos, y el tripulante tiene la obligación de chequearse a las 18:00L y a las 22:00L (en caso de que no hubiera sido activado a las 18:00) y cuando finalice su actividad del día anterior. Dicha obligación de chequeo no será exigible en días libres, vacaciones o reducciones de jornada. En caso de no haber dado acuse de recibo de la activación del día franco, la Compañía podrá llamarle por teléfono antes del comienzo de su periodo de descanso previo al vuelo.

7.14 Día libre.

Es aquel día natural del que dispone libremente el Tripulante sin que pueda ser requerido para que efectúe cualquier tipo de actividad o servicio alguno y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricción. El día libre absorbe los descansos legales, siempre que la normativa aeronáutica lo permita.

Después de un día libre no se programará actividad antes de las 06:00 hl.

La actividad previa a un día libre no podrá superar las 00:00 hl (incluyendo el tiempo después de calzados).

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera anterior a las 22:30 L.T. (hora local) finalizara, en ejecución, a partir de las 00:01 hl del día libre programado, el Tripulante tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre (CDOFF) en otra fecha, a solicitud del Tripulante, fuera de los días reservados para Navidades, Año Nuevo y Reyes.

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera posterior a las 22:30 (hora local) y anterior a las 23:59, finalizara, en ejecución, a partir de las 01:00 del día libre programado, el Tripulante tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre (CDOFF) en otra fecha, a solicitud del Tripulante, fuera de los días reservados para Navidades, Año Nuevo y Reyes. Si finalizara en ejecución entre las 00:01 y las 00:59 se compensará al tripulante por el tiempo de invasión del día libre desde las 00:00 con el importe correspondiente a una Hora Baremo 2.

La invasión en ejecución del día de VAC o PT, con independencia de la hora inicial de finalización programada del día previo, conllevará la devolución del día libre en otra fecha a solicitud del Tripulante, fuera de los días reservados para Navidades, Año Nuevo y Reyes.

7.15 Patrones de Programación.

7.15.1 Patrón libre de Programación.

Los trabajadores de las bases operativas se registrarán siempre por patrón libre de programación, a no ser que la base en cuestión llegue a tener de manera permanente 3 o más aviones a lo largo de todo el año en cuyo caso podrán optar por el patrón fijo, hasta un máximo del 30 % del total del personal de esta base.

Se programará en bloques de 5 días, salvo que el Tripulante solicite un bloque de programación superior a 5 días.

Para los TCP, se programarán once (11) días libres mensuales, en base operativa, de los cuales, cinco (5) serán programados a elección del Tripulante (ROFF) y los seis (6) restantes a elección de la compañía, garantizándose un total de ciento veinte uno (121) días libres al año, con independencia de las vacaciones.

Los sobrecargos tendrán derecho a un día libre adicional al mes, es decir, un total de doce (12) días libres al mes, con el fin de compensar el tiempo empleado en la gestión de la recaudación a bordo, la elaboración de informes u otros documentos requeridos por la Compañía a sus sobrecargos. De los mismos, seis (6) serán programados a elección del Tripulante (ROFF) y los seis (6) restantes a elección de la compañía. La compañía garantiza a los sobrecargos un total de ciento treinta y dos (132) días libres al año, con independencia de las vacaciones.

En caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el Tripulante por coincidencia de varios Tripulantes, el día libre se asignará por escalafón administrativo para los TCP y escalafón técnico para los sobrecargos.

Los Tripulantes podrán voluntariamente optar por disfrutar ocho (8) días libres al mes, sin recuperación de los restantes hasta once (11) o doce (12) en el caso de los Sobrecargos, esta opción se debe comunicar por escrito al departamento de programación en el mismo momento en que solicite la fecha de disfrute de los ROFF.

Los días libres programados que un tripulante no pueda disfrutar por incidencias en la ejecución serán devueltos como día de libre elección del tripulante (ROFF) en el mes siguiente, si la programación de dicho mes no ha sido publicada. En el caso de que ya se hubiera publicado la programación del mes siguiente, la devolución se hará en el siguiente mes.

En caso de que la compañía programe un día libre suelto, este deberá tener siempre 36 horas libres y se programará de acuerdo con el OM.A. 7.1.2. Dicha previsión no será de aplicación a los ROFF aislados elegidos por el tripulante.

La compañía programará un día libre adicional con el fin de compensar, cuando se produzca, la realización del reconocimiento médico necesario para la revalidación de la licencia de tripulante en el CIMA, que será codificado en programación como «CIMA»

La compañía programará tres (3) de los días libres correspondientes a Diciembre o Enero en uno de los siguientes periodos:

1. Del veinticuatro al veintiséis de diciembre.
2. Del treinta y uno de diciembre al dos de enero.
3. Del cinco al siete de enero.

En caso de imposibilidad de programación de los días en el periodo elegido por el Tripulante por coincidencia de varios tripulantes, los mismos se asignarán según el procedimiento «Navidades» que se publicará por la Compañía, a través de una circular operativa.

Con anterioridad a la programación de los meses de diciembre y enero, la Compañía informará de las líneas de Navidad que pueden ser ofertadas a los Tripulantes. La asignación se hará por Base y escalafón, entre los Tripulantes que hayan optado a las mismas. Asimismo, se informará a las Secciones Sindicales firmantes del convenio, de aquellas que no han podido ser ofertadas.

7.15.2 Patrón fijo de Programación.

Este patrón sólo será de aplicación a los Tripulantes asignados a la base principal. Solo podrá aplicarse en las bases operativas cuando tengan, de manera permanente, 3 o más aviones a lo largo de todo el año.

La opción por el patrón fijo tendrá la duración del año natural, iniciándose el 1 de enero.

Se programará según la siguiente serie continua:

Para los TCP: un bloque de cinco días de actividad seguido de un bloque de tres días libres, seguido de cinco días de actividad, seguido de tres días libres, volviendo a iniciarse la serie.

Para los Sobrecargos: un bloque de cinco días de actividad seguido de un bloque de cuatro días libres, seguido de cinco días de actividad, seguido de tres días libres, volviendo a iniciarse la serie. Dicha secuencia se ajustará para que disfruten del mismo número de días libres que los Tripulantes en Patrón Libre.

– La secuencia de dicho patrón será asignada por el Departamento de Programación de acuerdo con las necesidades de programación.

– El comienzo del patrón de programación puede serlo por cualquiera de los días de la secuencia, actividad o libre.

El Tripulante podrá solicitar las fechas de disfrute de hasta cuatro días libres ROFF anuales, que serán concedidos por escalafón. Mediante este sistema se podrán agrupar un máximo de 5 días libres consecutivos, incluyendo días solicitados por el Tripulante y días correspondientes a la serie continua.

– En caso de selección de slots de Vacaciones, que reduzcan los días de ocupación en proporción a las vacaciones solicitadas, el departamento de programación procederá a ajustar los días libres del mes en cuestión en el porcentaje correspondiente siempre respetando aquellos días libres por delante o por detrás del periodo de vacaciones solicitado. Si por el contrario el slot de Vacaciones hace que el Tripulante pierda días de libranza, en proporción a las vacaciones solicitadas, dichos días libres se le agregarán por delante o detrás del bloque de VAC asignado.

– En caso de agrupación de días libres con vacaciones, el máximo de días libres a agrupar será de cuatro por delante o por detrás de cada bloque de vacaciones, incluyendo días solicitados por el Tripulante y días correspondientes a la serie continua.

– Para mantener el número correspondiente de días libres mensuales, por cada día libre solicitado y asignado, se eliminará un día libre de la serie continua. No obstante,

este ajuste respetará el bloque de días libres que el Tripulante hubiera conseguido mediante el día libre solicitado. El número de días libres se adaptará a la disponibilidad del Tripulante en el mes correspondiente.

– Desde el día 22 de diciembre al 9 de enero, si fuese necesario, la empresa podrá interrumpir la programación en patrón fijo. Durante este periodo se alterará la secuencia de días libres con el objetivo de repartir los servicios de los días de Navidad entre todo el colectivo de Tripulantes, según lo dispuesto más adelante en este artículo. El 10 de enero se retomará la programación en patrón fijo, manteniendo la secuencia del patrón de cada tripulante.

– La compañía garantizará a todo el colectivo de Tripulantes que tres de los días libres correspondientes a los meses de diciembre o enero, según el caso, se programarán en alguno de los siguientes periodos:

Del veinticuatro al veintiséis de diciembre.

Del treinta y uno de diciembre al dos de enero.

Del cinco al siete de enero.

– Será condición necesaria para poder acogerse a este patrón fijo que al menos lo hayan solicitado un 20 % de Tripulantes de cada categoría y base. De este porcentaje quedan excluidos los Tripulantes asignados a bases operativas que no tengan de manera permanente tres o más aviones a lo largo de todo el año, al estar necesariamente sometidos al patrón libre.

– Asimismo, el máximo porcentaje de Tripulantes de cada categoría y base que podrán estar asignados al patrón fijo de programación será del 30 %. De este porcentaje quedan excluidos los Tripulantes asignados a bases operativas que no tengan de manera permanente tres o más aviones a lo largo de todo el año, al estar necesariamente sometidos al patrón libre.

– Las vacantes en patrón fijo se publicarán de manera anual, debiendo solicitarse del 1 al 15 de septiembre para el año completo (de enero a diciembre, ambos inclusive).

– La asignación de las vacantes de patrón fijo se realizará de la siguiente forma:

En caso de creación de vacantes, éstas se asignarán por escalafón entre los Tripulantes de la base. Esta asignación nunca supondrá que un Tripulante pierda su asignación al patrón fijo para que su vacante sea cubierta por otro Tripulante de mejor posición en el escalafón.

En caso de reducción de vacantes, los Tripulante pasarán a patrón libre según orden inverso de escalafón de los Tripulantes de la base.

– Los cambios de base o especialidad implicarán siempre la pérdida del patrón fijo y el Tripulante podrá solicitarlo nuevamente en la primera oportunidad posible.

– La aceptación del patrón fijo prevalece sobre el resto de las opciones y preferencias de programación disponibles para el patrón libre.

7.16 Día libre trabajado (WOFF).

Día libre en el que la compañía solicita al Tripulante realizar voluntariamente un servicio de vuelo.

En caso de que la Compañía solicite a un Tripulante que realice un servicio de vuelo en un día programado como libre, se asegurará que la programación del servicio en cuestión cumple con las FTL y requerirá la aceptación del tripulante.

En este caso se abonará una compensación de cien (100) euros/día para TCP y de ciento cincuenta (150) euros/día para los sobrecargos, sin que proceda devolución del día libre.

Esta compensación solo es aplicable a este supuesto, sin que se devengue la misma si en ejecución se invade el día libre por llegar más tarde de las 00:00L.

Se programarán por escalafón técnico o administrativo dentro de las solicitudes.

7.17 Día libre cedido.

El Tripulante tendrá mensualmente la posibilidad de ofrecer dos días libres para que se le asigne actividad de vuelo, sin que proceda la devolución de éstos. Aquellos Tripulantes que estuvieran disfrutando de reducción de jornada, verán reducidos los días libres en que se les pueda asignar actividad de vuelos en la misma proporción de su reducción de jornada.

Esta cesión podrá realizarse en dos momentos diferentes y de acuerdo con el siguiente procedimiento:

– Con anterioridad a la publicación de la programación, el Tripulante podrá ofertar los días del siguiente período de programación y si la Compañía tuviera necesidad de disponer de los servicios del Tripulante en alguno de estos días para realizar un servicio de vuelo, publicará la programación haciendo uso de estos días ofertados.

– Después de publicada la programación, la Compañía podrá solicitar la cesión de un determinado día, comunicándolo a los Tripulantes, con siete días de antelación sobre el día susceptible de cambio. Tras dicha comunicación, se abrirá un plazo de dos días en los que el Tripulante notificará al departamento de programación su voluntad de ceder dicho día y el departamento de programación asignará la actividad correspondiente en la programación del Tripulante con una antelación mínima de tres días respecto de la fecha prevista.

Si, excepcionalmente, en el caso de cesión de días libres de la programación publicada, la asignación se comunicase fuera de dicho periodo el Tripulante tendrá el derecho a rechazar el servicio de vuelo asignado.

Como se trata de un día voluntario, no serán aplicables las limitaciones relacionadas con los patrones de programación.

La compañía abonará una compensación de cien (100) euros/día para TCP y de ciento cincuenta (150) euros/día para los sobrecargos (además de la dieta y las horas baremo en su caso) por cada día libre cedido en que se le haya asignado actividad de vuelo. Si, una vez asignada la actividad, la misma no llegara a ejecutarse por causa ajena al Tripulante, éste devengará la compensación establecida como «día libre cedido» pero no devengará ninguna otra compensación económica en este caso al no haber volado. Asimismo, si la compañía no tuviera necesidad de disponer de los servicios del Tripulante y, por tanto, no los programara, no se generará compensación alguna.

7.18 Cambios de servicios.

7.18.1 Cambios de servicios.

Los cambios de servicio que no sean en ejecución se notificarán al tripulante, debiendo respetarse siempre sus periodos de descanso, con una antelación de veinticuatro (24) horas.

7.18.2 Cambios con menos de 24 horas.

En caso de que no fuera posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá ser notificado a los tripulantes antes de las 22:00 hora local (L.T.) del día anterior, siempre que el tripulante estuviera en actividad, o hasta el fin de la actividad aérea del último vuelo, tal y como se define en el art 7.6, si fuese posterior y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal.

En supuestos de cambio con menos de veinticuatro (24) horas, si el cambio supone un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte (120) minutos o un adelanto superior a la hora programada de salida de ciento veinte (120) minutos, se requerirá la conformidad del tripulante y generará una compensación igual al valor de una imaginaria, sin que devengue ninguna otra compensación por el cambio, ni sea computable a los efectos del párrafo siguiente.

7.18.3 Cambios con más de 24 horas.

Los cambios de servicio, que no sean en ejecución, que se produzcan a partir del día 25 del mes anterior una vez publicada la programación mensual a la que afecten, devengarán, a partir del tercero (incluido) en el mismo mes, una compensación de 25 euros cada uno, para el tercero y el cuarto y de 30 euros cada uno, a partir del quinto en adelante. Esta compensación será efectiva a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo.

A efectos compensatorios, se consideran cambios los siguientes:

- Aquellos que suponen el adelanto de la hora programada de inicio de actividad en más de dos (2) horas.
- Aquellos que suponen el retraso de la hora programada de fin de actividad en más de dos (2) horas.
- Aquellos que impliquen una pernocta que no estaba programada.

A los mismos efectos, no se consideran cambios, aunque cumplan las características definidas en el párrafo anterior, los siguientes:

- Los cambios personales entre tripulantes.
- La programación de actividad en días francos. Tras asignar actividad a un día franco, éste dejará de tener la consideración de franco a efectos de cambios.
- La desprogramación de rotaciones o vuelos de la rotación inicialmente programada y notificados con más de 75' respecto la hora de la firma.
- Los ocasionados por causas de fuerza mayor (cancelaciones comerciales).

En ningún caso se devengarán dos compensaciones acumuladas por un solo cambio de servicios en el mismo día.

No se podrán realizar cambios de días francos entre tripulantes cuando venga precedidos de una imaginaria.

7.18.4 Cambios de servicios en ejecución.

Se define como cambio de servicio en ejecución el que se notifica desde el momento de la firma hasta la hora de llegada de calzos del último vuelo y afecta a la actividad ya iniciada.

La compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de setenta y cinco (75) minutos sobre la hora de llegada inicialmente prevista.

Los cambios en ejecución que supongan un retraso en la hora programada de llegada superior a setenta y cinco (75) minutos, serán voluntarios y generarán una compensación del valor económico de una imaginaria, además de los conceptos salariales que se devenguen por la prestación del servicio.

Los cambios en ejecución con pernocta, si ésta no estaba inicialmente prevista, generarán la compensación de ochenta (80) euros, además de los conceptos salariales que se devenguen por la prestación del servicio.

No se considerará cambio en ejecución con pernocta la activación de una imaginaria que implique una pernocta.

No se consideran cambios en ejecución los retrasos motivados por causas operacionales (WX, AOGs o ATC), que no supongan un cambio en la rotación programada o cuando supongan la desprogramación de un vuelo para cortar la línea y que esta salga en hora. No obstante, cuando estos retrasos, motivados por causas operacionales, supongan una pernocta fuera de base que no estaba programada, el tripulante percibirá la indemnización de ochenta (80) euros.

Después del fin de la actividad aérea del último vuelo (45' en la T4S, 30' en las Bases Operativas o 15' en el resto de los destinos, después de la hora de calzos), no se podrá incrementar la actividad aérea, si no ha sido notificada previamente.

7.18.5 Compensación por horas.

Si al final del año natural, el tripulante volase menos del 95 % de la media anual de su flota, base y categoría (FTE), calculada conforme a los parámetros del artículo 7.10, cobrará la diferencia entre las horas realizadas por él mismo y dicha media disminuida en un 5 %. Estas horas se abonarán a precio de las horas baremos superiores a 75. Este devengo corresponderá a aquellos tripulantes que hayan estado de alta en plantilla todo el año natural, incluyendo a los trabajadores fijos discontinuos cuando hayan completado el periodo de llamamiento anual. Adicionalmente, para todos ellos se exigirá que no hayan tenido durante el año reducción alguna ni cometido adicional (pe. sindicatos o instrucción). Quedarán también excluidos aquellos tripulantes que hayan tenido durante el año natural más de 7 días de baja (SICK), excluyendo aquellos días de baja que absorban días libres.

Dicho pago se abonará, en su caso, en la nómina de Marzo del año siguiente.

7.19 Retraso de la hora de firma.

La notificación de retraso de la hora de firma sin cambio de servicio se dará con una antelación mínima de setenta y cinco (75) minutos sobre la hora programada de firma, salvo fuera de la base de Madrid, que será de sesenta (60) minutos.

En caso contrario la actividad aérea computará a partir de la hora de firma inicialmente programada.

Si se cancelara la actividad programada sin haber sido notificada dicha cancelación al Tripulante con una antelación de menos de setenta y cinco (75) minutos sobre la hora programada de firma, el Tripulante devengará la dieta que le hubiera correspondido.

7.20 Día sin cambios.

Los tripulantes podrán seleccionar como día sin cambios 4 días al año sobre la programación publicada antes del día 25 del mes previo a la ejecución. La selección del día sin cambios permite que cualquier cambio que se realice ese día no sobrepase +120 minutos antes de lo publicado y +120 minutos posteriores de lo publicado originalmente. En caso de imposibilidad de mantener todos los días sin cambios en una determinada fecha, su modificación o cancelación se efectuará por escalafón inverso. Si por causas operativas no pudiera mantenerse el día sin cambios, el Tripulante lo podrá solicitar en otra fecha y no se descontará del cupo anual.

7.21 Notificaciones.

Los cambios en la programación publicada se podrán notificar mediante:

a) Medios pasivos: e-crews, mail, SMS o aplicaciones móviles.

Su chequeo es solo obligatorio al inicio y fin de los periodos de actividad, reserva o imaginaria, siendo voluntario en periodos sin actividad asignada.

b) Medios activos: teléfono, burofax o ACARS.

En caso de tener que usar este medio de notificación durante un periodo sin actividad asignada, se respetará el periodo de descanso previo al vuelo y los patrones de sueño.

Si fuera necesario notificar por medios activos al tripulante durante su periodo de descanso previo al vuelo, éste se considerará interrumpido y se deberá respetar un nuevo periodo mínimo de descanso.

Si no se consiguiera notificar un cambio al tripulante, se activarán francos, reservas o imaginarias para realizar estos servicios.

Estos medios también pueden utilizarse para cambios en ejecución.

7.22 Vacaciones.

A) Normas generales.

Los Tripulantes dispondrán de treinta (30) días naturales de vacaciones anuales. La empresa establecerá en función a las necesidades de programación y Tripulantes existentes la disponibilidad de fechas de vacaciones.

Se crearán tres grupos de vacaciones y cada uno tendrá sus slots de vacaciones. Dichos grupos son:

- Sobrecargos.
- TCP.
- TCP en funciones temporales de Sobrecargo.

Los días de vacaciones se disfrutarán agrupados en bloques de cinco (5) días naturales de la siguiente manera:

1. Del día 1 al 5 de cada mes.
2. Del día 6 al día de 10 de cada mes.
3. Del día 11 al día 15 de cada mes.
4. Del día 16 al día 20 de cada mes.
5. Del día 21 al día 25 de cada mes.
6. Del día 26 al 30 de cada mes, excepto el mes de febrero que abarcará los días necesarios del mes de marzo.

Se podrán agrupar estos bloques hasta completar treinta (30) días naturales según el procedimiento que se establezca en la Comisión de seguimiento e interpretación.

La asignación de las vacaciones para el personal con contrato indefinido se regirá por el sistema de puntos recogido en este artículo, comenzando por el Tripulante de menor puntuación. A igual número de puntos tendrá prioridad el que tenga mayor antigüedad en el escalafón técnico en el caso de Sobrecargos y el administrativo en el caso de TCP.

B) Puntuación.

Valorando los meses del año, a fin de conseguir una rotación justa en el disfrute de vacaciones, la puntuación por día de las mismas se establece como sigue:

	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30
Enero.	12	2	0	0	0	0
Febrero.	0	0	0	0	0	0
Marzo.	2	2	2	2	2	2
Abril.	4	4	4	4	4	4
Mayo.	5	5	5	5	5	5
Junio.	8	8	8	10	10	10
Julio.	11	11	11	11	11	11
Agosto.	12	12	12	12	12	12
Septiembre.	10	10	10	8	8	8
Octubre.	5	5	5	5	5	5
Noviembre.	0	0	0	0	0	0
Diciembre.	3	3	3	12	12	12

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa se computarán a razón de cuatro puntos adicionales por día.

Al Tripulante que disfrute de un periodo de vacaciones con carácter forzoso, no le será de aplicación los puntos que se establecen en este apartado para dicho periodo.

Los puntos de las vacaciones asignadas se computarán el 31 de diciembre del año anterior a su disfrute y se añadirán a las de los años anteriores y serán expuestas públicamente dicho día. Los puntos asignados tendrán una vigencia de tres años, reseteándose los mismos después del tercer año, siendo el primer reseteo de puntos para la solicitud de vacaciones del año 2024.

Los Tripulantes que suscriban contrato indefinido, ingresando por ello en este procedimiento de asignación de vacaciones, así como los que se incorporen de excedencia o cambien de categoría adquirirán como puntuación inicial la del tripulante que la tenga más alta en el cierre del año anterior más uno.

Los Tripulantes en situación de destacamento o residencia tendrán derecho a que se le respeten los periodos voluntarios designados antes de iniciar el destacamento o la residencia.

C) Peticiones.

La Compañía hará llegar, a cada Tripulante, el enlace de la página WEB para la solicitud de vacaciones del año siguiente, comunicándole el día y hora a partir de la cual se le abre el sistema para asignarse sus vacaciones. El día y la hora vendrá determinado por el número de puntos que haya acumulado el Tripulante según lo establecido en el punto B) anterior, siendo anterior el de aquél que tenga menor puntuación.

El plazo para asignarse vacaciones acabará el 1 de Diciembre.

D) Permutas.

Las permutas de periodos de vacaciones pendientes de disfrutar que se hayan acordado entre dos (2) Tripulantes de la misma categoría y base se realizarán por medio del sistema WEBTRI, hasta un (1) mes antes de la publicación de la programación del mes del disfrute de las vacaciones. La permuta se hará mediante la aprobación de ambos Tripulantes por el sistema WEBTRI y se autorizarán por el departamento de programación. Dichas permutas deberán estar supeditadas a la legalidad o causa operativa que no las haga factibles.

Se permitirán las permutas de los Tripulantes, sea cual fuere la característica de forzoso o voluntario y las puntuaciones serán las originales de cada Tripulante.

E) Enfermedad en vacaciones.

Si fijado el periodo vacacional de un Tripulante éste se encontrara en situación de I.T., en el momento de iniciarse las vacaciones tendrá derecho a un nuevo periodo vacacional, previa entrega de los correspondientes justificantes, y éste será equivalente al tiempo que coincida la situación de I.T. con las vacaciones programadas, cuyo disfrute será fijado por la Compañía, una vez finalizado el periodo de I.T., y dentro del año natural.

Si no fuese posible programar las vacaciones dentro del año natural, por no restar tiempo suficiente entre el alta de IT y el 31 de Diciembre se recuperarán a la reincorporación.

F) Programación.

El mes en el que el tripulante disfrute de algún bloque de vacaciones, podrá solicitar que se le programe una actividad proporcional a la reducción de los días de actividad mensual.

Los días libres se restarán de forma proporcional a los slots vacacionales que disfrute el tripulante.

El día previo al inicio de vacaciones en caso de que el trabajador tenga asignado un servicio de vuelo, la hora programada de llegada será siempre antes de las 22:30 h.

Así mismo, la primera actividad inmediatamente posterior a un día de vacaciones no comenzará antes de las 06:00 h, salvo petición/aceptación expresa del trabajador.

7.23 Catering.

Las comidas de los Tripulantes deben costearse con las dietas que la Compañía pone a su disposición según el artículo «Dietas» del presente convenio. No obstante, teniendo en cuenta la dificultad para el uso efectivo de las dietas, sin alterar las actividades programadas, así como la normativa de seguridad aeronáutica al respecto, la Compañía negociará con la empresa suministradora de catering el establecimiento de descuentos especiales en los productos de alimentación y/o bebida del catering que consume la tripulación durante el vuelo que tengan asignado.

Se aplicará el precio que marque la Compañía, que procurará que sea lo más ajustado posible al coste real, incluida la carga, de cualquier elemento del servicio de bar para el Tripulante, publicándose una lista de precios de la que serán informadas las Secciones Sindicales firmantes del Convenio en Iberia Express, con antelación a su implantación.

7.24.1 Transportes.

El transporte en la base del tripulante será por cuenta del mismo.

El transporte desde el lugar de alojamiento y el aeropuerto en las noches fuera de base en los desplazamientos que no impliquen movilidad geográfica será facilitado por la Compañía y a cargo de ella. Asimismo, serán por cuenta de la Compañía los alojamientos en los hoteles para los Tripulantes en los desplazamientos de trabajo que no impliquen movilidad geográfica.

7.24.2 Alojamiento.

La selección y contratación de los hoteles en los que se alojan los tripulantes en sus desplazamientos habituales, por motivos de servicio, estará a cargo de la compañía.

Los criterios de calidad y coste serán la base para la selección.

Los hoteles serán como mínimo de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero, teniendo en cuenta las particularidades de cada destino, tales como la distancia al aeropuerto, la cercanía a núcleos urbanos, los servicios de restauración y de ocio próximos, los medios de transporte disponibles y las condiciones de seguridad o salubridad de la zona del hotel.

Las habitaciones serán individuales o dobles de uso individual y con baño, servicio de wifi y procurándose que la contratación de las mismas sea en plantas altas y orientadas a las zonas más tranquilas con el fin de garantizar un buen descanso.

La contratación de los hoteles incluirá el desayuno.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los hoteles seleccionados para los tripulantes, con el fin de garantizar que reúnen las condiciones adecuadas y se hará un seguimiento de los reportes relacionados con éstos y las acciones mitigadoras emprendidas por la Empresa al respecto.

7.25 Compensación por cursos.

Aquellos Tripulantes que sean convocados por la empresa para realización presencial de un curso de entrenamiento recurrente percibirán una Dieta de curso, por cada día de duración, cuyo importe se establece en los Anexos II y III. En todo caso, en un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una dieta. No será de aplicación en los casos de entrenamiento de nuevo ingreso (IT) o cursos para aquellos que no están de alta en la Compañía, no teniendo dicha consideración los trabajadores fijos discontinuos durante el periodo de no llamamiento.

Adicionalmente, en concepto de compensación por la formación e-learning realizada por el Tripulante a lo largo del año, éste percibirá la compensación por e-learning que se establece en los Anexos II y III.

7.26 Gastos por accidente.

En caso de accidente «in itinere», los gastos ocasionados por el tripulante para completar su regreso a domicilio, incluidos los de un acompañante en caso grave u hospitalización, serán abonados por la Mutua correspondiente. Si la Mutua no se hiciera cargo de dichos gastos, la Compañía adelantará el abono de los mismos, reservándose el derecho a solicitar y obtener su reembolso bien de la Mutua, bien al tripulante afectado si finalmente los gastos no correspondieran a un accidente «in itinere».

8. Uniformidad

8.1 Normas generales.

La uniformidad es propiedad de Iberia Express y el Tripulante tiene la obligación de cuidarla y hacer siempre el uso adecuado de la misma.

En materias de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en el presente capítulo y aquéllas que disponga la Compañía en el manual de operaciones o posible normativa interna.

Al ingreso de un Tripulante en la Compañía se le facilitarán las prendas que conforman la uniformidad establecida. Dicha uniformidad está compuesta por la siguiente lista de prendas y artículos, en la cuantía así mismo expresada:

Prenda	Unidades	
	TCP Femenino	TCP Masculino
ABRIGO.	1	1
AMERICANA.	1	1
PANTALON.	1	2
CARDIGAN.	1	1
CAMISA Masculina (ML/MC).	NA	4
CAMISA Femenina.	3	NA
VESTIDO.	1	NA
SOBREFALDA.	2	2
CORBATA.	NA	2
PAÑUELO.	2	NA
IDENTIFICADOR (Maleta).	1	1
IDENTIFICADOR (Personal).	2	2
MALETA DE CABINA.	1	1
MEDIAS.	2	NA

Los TCP femeninos, a su ingreso, podrán optar por recibir la doble uniformidad compuesta por traje (americana, pantalón y camisas) y vestido en el número que refleja

la anterior Tabla o elegir solo una de las dos en cuyo caso recibirán la siguiente dotación de la uniformidad elegida:

Prenda	Unidades	
Traje.	Americana.	1
	Pantalon.	2
	Camisa.	4
Vestido.	3	

Cada cuatro años de antigüedad efectiva en la compañía a contar desde la entrega del abrigo éste se repondrá sin consumo de puntos.

Se incluirá el bolso y los zapatos en el catálogo de uniformidad.

Cada prenda del uniforme y accesorios tendrá una valoración en puntos, según se especifica en la siguiente tabla:

Prenda	Prendas femeninas		Prendas masculinas	
	Puntos (prenda nueva)	Puntos (prenda 2.ª Mano)	Puntos (prenda nueva)	Puntos (prenda 2.ª Mano)
ABRIGO.	160	50	160	50
AMERICANA.	145	40	145	40
PANTALON.	80	20	100	20
CARDIGAN.	75	20	65	20
CAMISA Masc. M/L.	NA		55	NA
CAMISA Masc. M/C.	NA		50	NA
CAMISA Femenina.	55	NA	NA	
VESTIDO.	115	35	NA	
SOBREFALDA.	40	15	40	15
CORBATA.	NA		20	5
PAÑUELO.	20	5	NA	
MALETA DE CABINA.	150	75	150	75
MALETA MEDIANA.	180	90	180	90
NECESER/BOLSA DE VUELO.	50	25	50	25
IDENTIFICADOR (Maleta).	10	NA	10	NA
IDENTIFICADOR (Personal).	10	NA	10	NA
CASCOS (TAPONES) PROTECTORES.	45	NA	45	NA
CAMISETA TÉRMICA TIRANTES.	35	NA	45	NA
PLANTILLAS BORREGO.	15	NA	15	NA
MEDIAS 100 DN.	25	NA	NA	
BOLSO.	135	NA	NA	
ZAPATOS.	110	NA	116	NA

El catálogo de puntos se mantendrá congelado durante la vigencia del convenio, aunque haya una actualización del precio de las prendas.

El sistema de uniformidad se regirá por las siguientes reglas:

Todos los Tripulantes tendrán una cuenta de puntos de uniformidad en la Compañía.

Cada 12 meses de contratación en la compañía, el departamento de TCP enviará al Tripulante la plantilla de uniformidad con la asignación de puntos para que sea devuelta cumplimentada con las prendas y tallas que necesita antes de treinta (30) días.

Los años posteriores a la entrega de la dotación inicial, cada 12 meses de alta en la compañía, se asignará a cada tripulante 550 puntos.

Los TCP y los Sobrecargos, recibirán 120 euros brutos al año con cada reposición anual de uniformidad, en concepto de complemento de uniformidad, En el caso de los contratos temporales, el referido importe se abonará al inicio del contrato y en caso de duración inferior al año, no se prorrateará el importe si el contrato se cumple en su totalidad, aunque sea por tiempo inferior al año.

Queda prohibido el contacto directo con los proveedores excepto en la forma que establezca la Compañía. Así mismo, queda prohibido el intercambio o traspaso de puntos y prendas entre Tripulantes y el uso de puntos para prendas que no formen parte de la uniformidad oficial.

Los puntos no consumidos al finalizar el año se podrán acumular para su uso en el siguiente, hasta un máximo de un 20 %.

Los puntos no darán derecho, en ningún caso, a su canje por dinero.

La uniformidad pertenece a la Compañía, y será devuelta cuando un Tripulante cause baja, a solicitud de la Compañía.

Los Tripulantes, de acuerdo con el número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las prendas y accesorios en la forma que estimen conveniente. Cada Tripulante se responsabilizará, en todo momento, de ir adecuadamente uniformado. Si un Tripulante agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía podrá comprar, a su coste, prendas adicionales.

La compañía podrá modificar las listas de prendas informando de la puntuación asignada a cada una de las nuevas prendas.

La empresa costeará el envío de prendas a los Tripulantes que no residan en base MAD, tanto en la devolución como en la reposición.

8.2 Imagen personal.

Los Tripulantes cuando estén de servicio de vuelo vestirán el uniforme completo. En su condición de imagen pública de la Compañía estarán obligados a mantener un aspecto adecuado y acorde a lo que se espera. En todo caso, la Compañía avisará al Tripulante cuando estime que no cumple con dicha imagen, y si éste hiciera caso omiso, dicha conducta se considerará como falta y estará sujeta a sanción según lo dispuesto en el régimen disciplinario.

9. Movilidad Geográfica

9.1 Movilidad Geográfica y Desplazamientos.

La Compañía, de acuerdo a su especial actividad de transporte aéreo y atendiendo a sus necesidades económicas, de adaptación a las condiciones de mercado, de organización, de expansión o cualquier otro supuesto de similar naturaleza, podrá decidir la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades o presta servicios a terceros, requiriendo el desplazamiento de sus Tripulantes. Cuando dichos desplazamientos sean supuestos de movilidad geográfica, según se definen en el artículo 7.4, se aplicarán los términos, condiciones y compensaciones, en su caso, que se establecen en el presente capítulo.

9.2 Base principal.

Se define como base principal aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del tripulante a su entrada y alta como personal de la Compañía o la que resulte como consecuencia de un cambio de base contractual y/o cambio de categoría, desde la que normalmente se le programan sus servicios de vuelo.

9.3 Base operativa.

Se define como base operativa el lugar en el cual un tripulante se presenta habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios; por ser su base principal o por encontrarse desplazado por Destacamento o Residencia.

9.4 Desplazamientos.

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

1. Supuestos que no implican movilidad geográfica:

1.1 Línea. Situación de desplazamiento que puede comprender hasta quince (15) noches continuadas fuera de base. En el caso de que fuera necesario programar un día libre fuera de base durante la duración de la línea, dicho día libre no computará dentro de los días libres mensuales establecidos en el convenio.

Con carácter general, estos topes podrán ser superados voluntariamente por el tripulante.

A partir de 5 días el tripulante dispondrá gratuitamente de servicio de lavandería para la uniformidad.

2. Supuestos que implican movilidad geográfica:

2.1 Destacamento. Situación de desplazamiento de tiempo superior a quince (15) noches continuadas fuera de base y duración máxima de un (1) año.

2.2 Residencia. Situación de desplazamiento de tiempo no inferior a un (1) año ni superior a (3) tres.

2.3 Cambio de Base. Situación de desplazamiento definitivo que, a todos los efectos, supondrá y se pacta expresamente así, un cambio de base contractual.

Los supuestos de desplazamiento que no implican movilidad geográfica serán todos forzosos y todos ellos serán sin compensación económica.

Los supuestos de desplazamiento que implican movilidad geográfica, podrán ser voluntarios o forzosos.

Todos los supuestos de desplazamiento que implican movilidad geográfica que se produzcan por cambio de flota o por cambio de categoría o por asignación de funciones temporales de Sobrecargo se considerarán siempre de carácter voluntario, y no serán objeto de convocatoria.

Los supuestos de desplazamientos que implican movilidad geográfica voluntarios no darán derecho a compensación económica alguna, al considerarse de mutuo acuerdo entre la Compañía y el Tripulante.

Los Sobrecargos podrán solicitar movilidad geográfica en categoría de TCP, con la retribución que corresponda a la categoría de TCP y en el nivel que ostentara como TCP antes de ser promocionado a Sobrecargo o al nivel de TCP más alto si no hubiera ejercido nunca como TCP desde su ingreso en la Compañía, sin que se compute el tiempo de servicios que acumule como TCP a efectos de su progresión como Sobrecargo.

9.5 Compensación a forzosos.

Por cada Destacamento:

Los Tripulantes que permanezcan en situación de destacamento forzoso percibirán en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento, manutención y transporte una cantidad diaria de treinta (30,00 €) euros diarios, a partir del décimo sexto (16) día de destacamento, independientemente de la dieta que le pueda corresponder por los vuelos realizados. Esta compensación no se devengará en el caso de que la Compañía proporcione alojamiento y transporte a/desde el aeropuerto.

Asimismo, los primeros quince (15) días de destacamento, la compañía proporcionará hotel con desayuno o alojamiento, y transporte a/desde aeropuerto y abonará dieta con pernocta, que absorberá las dietas que se generen por los vuelos realizados.

Por cada Residencia:

La compañía proporcionará hotel con desayuno y transporte al aeropuerto los primeros quince (15) días de residencia, y abonará una indemnización de mil (1.000,00 €) euros al tripulante.

Se programará un día libre adicional inmediatamente antes del primer día de residencia.

Por cada Cambio de base:

1. Si el Tripulante desea trasladar su vehículo propio, se le compensará el kilometraje desde la ciudad de origen a la de destino a razón de la tarifa por kilómetro habitual establecida por la empresa.

2. Un billete aéreo gratuito, por una sola vez, desde la ciudad de origen a la de destino para el Tripulante y las personas que convivan con él.

3. En concepto de indemnización por los gastos del traslado el Tripulante percibirá tres (3) salarios base y Plus de Responsabilidad SCC, en su caso, más quinientos (500,00 euros) euros.

4. Hotel con desayuno y transporte (en el caso de que no se traslade el vehículo propio) durante quince (15) días.

5. Se programarán dos días libres adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base.

9.6 Asignación de Destacamentos, Residencias o Cambios de Base.

Todo Tripulante tiene derecho a solicitar destacamento, residencia o cambio de base que se convoque para su categoría.

Convocatorias:

La compañía, previa comunicación a las secciones sindicales, firmantes del convenio publicará las ofertas de destacamento, residencia o cambio de base lo antes posible.

Las ofertas se publicarán con la siguiente antelación mínima:

Quince (15) días para los destacamentos.

Treinta (30) días para residencias.

Sesenta (60) días para los cambios de base.

Los Tripulantes tendrán los siguientes plazos para presentar su solicitud de asignación voluntaria:

Siete (7) días para los destacamentos.

Quince (15) días para la residencia y los cambios de base.

La Compañía comunicará a su vez la asignación de dichas plazas con una antelación no menor a:

Cinco (5) días para los destacamentos.

Quince (15) días para residencias y los cambios de base.

De entre los Tripulantes voluntarios tendrán preferencia para acceder al destacamento, residencia o el cambio de base los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo.

En caso de no haber voluntarios, los Tripulantes aceptarán forzosos el destacamento, la residencia o el cambio de base, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo.

En el caso de que los destacamentos o residencias vengan motivados por la disminución de producción asignadas a una base, así como en los motivados por el cierre temporal de una base, sólo podrán acceder a la oferta, ya sea como voluntario o como forzoso, los TCP y Sobrecargos asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada temporalmente.

De entre los Tripulantes de la base afectada tendrán preferencia para acceder al destacamento o residencia como voluntarios los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo. En caso de no haber voluntarios en la base afectada, los Tripulantes de la misma aceptarán el destacamento o la residencia forzosos, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo.

En el caso de que los cambios de base vengan motivados por la disminución de producción asignada a una base, así como los motivados por el cierre de una base, solo podrán acceder a la oferta, ya sea como voluntario o como forzoso, los Tripulantes asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada. De entre los tripulantes de la base afectada tendrán preferencia para acceder al cambio de base como voluntarios los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo. En caso de no haber voluntarios en la base afectada, los tripulantes de la misma aceptarán el cambio de base forzoso teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo.

Si durante los cinco años siguientes a la fecha de efectividad del cambio de base del párrafo anterior se ofertara cambio de base a la base de origen, los tripulantes afectados por el cambio de base inicial, si el mismo se produjo con carácter forzoso, tendrán derecho preferente a volver a la base de origen los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo.

Con efectos de la fecha de la firma del convenio, aquellos Tripulantes que permanezcan en una Base en situación de destacamento, por un periodo superior a 12 meses de servicios efectivos computados desde dicha fecha, consolidarán la plaza en la referida Base que pasará a ser su Base principal en los términos del artículo 9.2.

10. Retribuciones

10.1 Conceptos retributivos.

Número de pagas y cantidades.

Los importes a abonar por los diversos conceptos de la nómina de un Tripulante vendrán detallados en los Anexos I, II y III del presente convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el presente convenio. Todas las cantidades indicadas en los Anexos I, II y III y en otros capítulos del convenio, se tomarán como euros brutos para el Tripulante y sujetas a las retenciones especificadas por las Leyes o normativas oficiales vigentes en el momento del devengo.

Se devengarán 14 pagas anuales, doce mensuales y dos extraordinarias, estas últimas prorrateadas en los doce meses.

No obstante, a partir de 1 de enero de 2024, el Tripulante que lo desee podrá elegir entre percibir sus haberes en 12 o en 14 mensualidades. Dicha opción deberá mantenerse durante todo el año, pudiendo modificarse para el año siguiente, siempre que el Tripulante se lo comunique a la Empresa antes del fin del año natural y con efectos de 1 de enero del año siguiente.

En los nuevos ingresos, la opción se realizará en el momento de su ingreso, cualquiera que sea la fecha, y los cambios posteriores con los mismos requisitos del párrafo anterior

Todas las cantidades fijas se devengarán en el mes correspondiente (m) y serán satisfechas por la empresa en la nómina de dicho mes (m). Todas las cantidades variables, se devengarán en el mes correspondiente (m) y serán satisfechas por la empresa en la nómina del mes siguiente (m + 1), excepto el Incentivo Performance, que se devengará y será satisfecho en la fecha y términos establecidos en el Anexo IV y la Comisión por venta a bordo, que se devengará y será satisfecha en los términos recogidos en el artículo 10.12.

10.2 Conceptos retributivos y compensatorios.

Los Tripulantes serán retribuidos o recibirán compensación, por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones:

1.1 Retribuciones de cantidad fija:

- 1.1.1 Salario Base.
- 1.1.2 Plus de Responsabilidad de Sobrecargo.
- 1.1.3 Pagas Extraordinarias.

1.2 Retribuciones de cantidad variable:

- 1.2.1 Plus Variable Sobrecargo.
- 1.2.2 Pluses de retribución variable por cargo.
- 1.2.3 Plus Horas Baremo > 60 horas.
- 1.2.4 Plus Horas Baremo > 75 horas.
- 1.2.5 Plus Transporte.
- 1.2.6 Imaginaria.
- 1.2.7 Plus compensación variables en Vacaciones.
- 1.2.8 Plus por cambio en ejecución con pernocta.
- 1.2.9 Comisión por venta catering a bordo.
- 1.2.10 Incentivo Performance.
- 1.2.11 Compensación vuelo posicional.
- 1.2.12 Plus nocturnidad.
- 1.2.13 Compensación Curso.
- 1.2.14 Compensación E-learning.

2. Otras compensaciones:

Los Tripulantes recibirán además compensación en los términos establecidos en el presente y en otros capítulos del convenio para casos especiales, como puedan ser los de movilidad geográfica.

Asimismo, percibirán:

2.1 Dietas.

2.2 Complemento de Uniformidad.

10.3 Salario base.

Es aquella cantidad fija especificada en el Anexo I, según la categoría y nivel, que retribuye la actividad de los Tripulantes, incluidas las primeras sesenta (60) horas baremo mensuales.

10.4 Plus de Sobrecargo.

Es aquella cantidad fija establecida en los Anexos I, II y III que retribuye las funciones de responsabilidad, obligaciones y facultades que corresponden por el desempeño del puesto de Sobrecargo a bordo de las aeronaves e incluye la compensación por la gestión de los sobres de recaudación.

10.5 Plus Variable Sobrecargo (Prima Razón Viaje)

Los sobrecargos, adicionalmente al plus de sobrecargo, devengarán por cada día de actividad de vuelo, una cantidad variable, como prima razón viaje, conforme el importe concretado en los Anexos I, II y III, dependiendo de si han realizado vuelos nacionales o internacionales.

10.6 Pluses de retribución variable por Función.

Por el desempeño de la función de Supervisor, los Tripulantes percibirán la cantidad establecida en los Anexos I, II y III, en la cuantía y periodicidad detalladas en el mismo.

Por el desempeño de la función de Coordinador de Base, los tripulantes percibirán la cantidad establecida en los Anexos I, II y III, en la cuantía y periodicidad detalladas en el mismo.

10.7 Pluses de horas baremo.

Se define como tiempo baremo el resultado de multiplicar la duración del tiempo bloque comercial del sector por el coeficiente de 1,2. El tiempo bloque comercial será el que defina la Compañía en su programa comercial para un determinado sector.

Plus de horas baremo superiores a 60,01 horas y hasta 75,00 horas mensuales.

Consistirá en una cantidad variable, conforme recoge los Anexos I, II y III, según la categoría y nivel y se devengará multiplicada por el número de horas baremo mensual que realice un Tripulante por encima de las primeras 60 horas y hasta las 75 horas.

Plus de horas baremo superiores a 75,01 horas mensuales.

Consistirá en una cantidad variable, conforme el importe concretado en los Anexos I, II y III, resultante de multiplicar la cantidad variable según la categoría y nivel por el número de horas baremo mensual que realice un Tripulante por encima de las primeras 75 horas.

10.8 Plus Transporte.

Es aquella cantidad fija, según Anexos I, II y III, que indemniza al Tripulante 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.

10.9 Imaginaria.

Será una cantidad especificada en los Anexos I, II y III y se abonará por cada imaginaria iniciada, con independencia de otras retribuciones que pudieran corresponder por la actividad que le fuera asignada.

10.10 Plus de compensación de variables en Vacaciones.

Durante las vacaciones el Tripulante percibirá las cantidades establecidas por salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y, si fuera el caso, el Plus de Sobrecargo, a lo que se añadirá por cada día de vacaciones la cantidad establecida para este plus en los Anexos I, II y III, según su categoría y nivel, con el fin de compensar la no generación de variables durante dichos períodos vacacionales.

10.11 Plus por cambio en ejecución con pernocta.

Es aquel concepto que se devenga en las situaciones reguladas en el artículo 7.18.4 y según importes recogidos en los Anexos I, II y III.

10.12 Comisión por venta a bordo.

Se establece un concepto retributivo para la venta de catering que efectúe el Tripulante a bordo del avión. Este incentivo se regirá por las siguientes normas:

- a) Se calculará el importe sobre la venta neta de catering en euros a bordo de un avión por cada salto y se dividirá por el número de Tripulantes que hayan operado en ese vuelo.
- b) Sobre el resultado anterior, cada Tripulante del avión tendrá derecho a una comisión de acuerdo con el porcentaje recogido en los Anexos I, II y III según su categoría y nivel.
- c) Las comisiones se pagarán mensualmente, fijando su importe el mes siguiente de haberse producido la venta de catering en el avión.

En las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento del artículo 1.6 se informará a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de cuál es el importe en euros de venta de catering por pasajero en toda la compañía, a los efectos de comprobar que se ha calculado correctamente la comisión devengada por los Tripulantes.

10.13 Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, por importe de un salario base cada una, cuyo importe se prorrateará en las doce nóminas mensuales o se abonará en los meses de julio y diciembre, según opción del Tripulante, conforme al artículo 10.1.

10.14 Incentivo Performance.

Se establece una paga anual no consolidable, cuyo devengo y cuantía se establecen en el Anexo IV. Este incentivo se empezará a devengar desde el 1 de enero de 2022 y se abonará por primera vez en julio de 2023.

El importe de referencia para el cálculo de este incentivo será el que consta según categoría y nivel en el Anexo IV.

Los tripulantes que no hubieren estado contratados durante todo el año natural percibirán la parte proporcional al tiempo efectivo de contratación.

10.15 Dietas.

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la empresa.

Están especificadas en los Anexos I, II y III y será una cantidad variable que se devengará multiplicada por el número de días a que tenga derecho un TCP, según su categoría y nivel, conforme el presente convenio.

Podrán ser nacionales o internacionales. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales cuando la permanencia fuera de base operativa sea en territorio extranjero o cuando cualquiera de los aterrizajes o despegues producidos en el día se realicen en territorio extranjero.

Se devengará una dieta normal según las siguientes reglas:

– Caso 1: En los días de vuelo se devengará una dieta. En ningún caso un servicio de vuelo que comienza y acaba en base operativa y no comprende pernoctas fuera de base operativa dará derecho al devengo de más de una dieta, aunque exista cambio de fecha natural durante la realización del mismo.

– Caso 2: Los días de permanencia íntegra fuera de base operativa, se devengará una dieta.

– Caso 3: Los días en que se realicen vuelos de situación, se devengará una dieta.

– Caso 4: Por la impartición de cursos teóricos en tierra, como instructor, se devengará una dieta.

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

Cuando el Tripulante pernocte fuera de su base operativa, la dieta que le corresponda será la prevista en los Anexos II y III.

10.16 Complemento de Uniformidad.

Es aquella cantidad fija, según los Anexos I, II y III, que se abonará a los TCP, para indemnizar a los mismos por gastos de uniformidad, según se recoge en el artículo 8.1.

10.17 Posicionales.

Es la compensación por el desplazamiento de un Tripulante que esté fuera de servicio en las condiciones previstas en el artículo 7.11.

El importe es el que se refleja en los Anexos I, II y III y cubre el desplazamiento completo, aunque suponga la realización de dos vuelos.

10.18 Plus de nocturnidad.

Es aquella cantidad que se abona a los TCP que realicen, como parte de la tripulación, un vuelo dentro de la franja horaria comprendida entre las 22:00 y las 06:00 horas locales. El importe es el que se refleja en los Anexos I, II y III, por cada una de las horas o fracción voladas comprendidas en dicho tramo. Estas horas se calcularán multiplicando por el coeficiente 1,2.

10.19 Dieta curso.

Es el importe abonado a aquellos TCP que sean convocados por la empresa para realización presencial de un curso de entrenamiento recurrente, por cada día de duración. No será de aplicación en los casos de entrenamiento de nuevo ingreso (IT) o cursos para aquellos que no están de alta en la Compañía.

El importe es el que se refleja en los Anexos II y III,

En todo caso, en un periodo de un día natural no se podrá devengar más de una dieta.

10.20 Dieta e-learning.

Es la compensación abonada por cada hora de formación e-learning realizada por el Tripulante a lo largo del año.

El importe es el que se refleja en los Anexos II y III,

10.21 Revisión salarial.

Las Tablas salariales de aplicación, con efectos 1 de enero de 2022, son las que figuran en el Anexo I -TABLAS 2022 AJUSTADAS-.

Para cada uno de los años de vigencia pactada del Convenio, esto es, 2022, 2023, 2024 y 2025, con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, se acuerda una revisión salarial conforme al siguiente esquema:

10.21.1 Incremento consolidado.

1. El incremento salarial consolidado para el año 2022 será de un 5,95 %, con efectividad a partir del 1 de enero de 2022.

El incremento para el año 2022, se aplicará sobre la masa salarial de dicho año. El importe resultante, será distribuido en las tablas, tomando como base la tabla del Anexo I –Tablas 2022 ajustadas– e incluyendo en el reparto todos los conceptos compensatorios nuevos.

La Tabla resultante, una vez hecho el reparto referido anteriormente, es la Tabla consolidada 2022 que figura en el Anexo II.

2. El incremento salarial consolidado para el año 2023 será de un 2,10 %, con efectividad a partir del 1 de enero de 2023.

El incremento para el año 2023, se aplicará sobre la masa salarial de dicho año. El importe resultante, será distribuido en las tablas, tomando como base la tabla del Anexo II –Tabla consolidada 2022–.

Adicionalmente, se actualizará el Salario Base del TCP3, con efectos 1 de enero de 2023, y la Tabla resultante, una vez hecho el reparto y actualización referidos anteriormente, es la Tabla consolidada 2023 que figura en el Anexo III.

3. Para los años 2024 y 2025, con efectos 1 de enero de cada año, se procederá, en su caso, a un incremento salarial consolidado de acuerdo con la siguiente escala referenciada al EBIT/INGRESOS de Iberia Express correspondiente al año anterior, en cada uno de los años. Es decir, en el año 2024 se considerará el EBIT del año 2023 y en el año 2025 el EBIT del año 2024.

Margen EBIT	Consolidado
<2 %	0,50 %
2%-<4 %	1,00 %
4%-<6 %	1,25 %
6%-<7 %	1,50 %
7%-<8 %	1,50 %
8%-<10 %	1,75 %
10 %-<13 %	2,00 %
13 %-<15 %	2,25 %
15 %-<17 %	2,50 %
≥17 %	2,75 %

(*) Margen calculado según PGC español.

Los incrementos consolidados que, en su caso, corresponda aplicar en los años 2024 y 2025, se realizarán en el mes de marzo del año correspondiente, regularizando los atrasos correspondientes con fecha de efectos de 1 de enero del mismo año, actualizándose las Tablas con el incremento consolidado para el año siguiente. No obstante, si una vez cerradas oficialmente las cuentas de la Compañía del año anterior en el mes de junio, hubiera algún desajuste, éste se regularizará en el mes de julio.

El incremento para el año 2024 se aplicará, en su caso, sobre todos los conceptos de la Tabla Consolidada 2023. La Tabla resultante será la Tabla Consolidada 2024.

El incremento para el año 2025, se aplicará, en su caso, sobre todos los conceptos de la Tabla Consolidada 2024. La Tabla resultante será la Tabla Consolidada 2025.

No obstante, en ambos casos, si hubiera algún concepto de Tabla que no puede incrementarse, como la Comisión Venta a Bordo, las partes acordarán la forma de reparto del importe correspondiente y, a falta de acuerdo, se aplicará sobre el sueldo base.

10.21.2 Incremento no consolidado.

1. El incremento salarial no consolidado para el año 2022 será de un 2%, con efectividad a partir del 1 de enero de 2022.

2. El incremento salarial no consolidado para los años 2023 a 2025 se llevará a cabo según la ratio EBIT/Ingresos de Iberia Express correspondiente al año anterior, en los porcentajes que resulten de la aplicación de la siguiente tabla. Es decir, en el año 2023 se considerará el EBIT del año 2022, en el año 2024 el EBIT del año 2023 y en el año 2025 el EBIT del año 2024.

Margen EBIT	No consolidado
<2 %	0,50 %
2%-<4 %	1,00 %
4%-<6 %	1,25 %
6%-<7 %	1,75 %
7%-<8 %	1,75 %
8%-<10 %	2,00 %
10 %-<13 %	2,25 %
13 %-<15 %	2,50 %
15 %-<17 %	2,75 %
≥17 %	3,00 %

(*) Margen calculado según PGC español.

No obstante, en el año 2023 se garantiza un incremento no consolidable mínimo de 2 %.

Las revisiones salariales que, en su caso, corresponda realizar, se calcularán respecto de la retribución íntegra del empleado, del año inmediatamente anterior, sin que forme parte de la base de cálculo el pago no consolidado percibido en dicho año, que se regirá por las regulaciones específicas aquí previstas para el mismo.

La actualización del incremento no consolidable se llevará a efecto en el mes de marzo del año correspondiente, abonándose en un pago único. No obstante, si una vez cerradas oficialmente las cuentas de la Compañía del año anterior en el mes de junio, hubiera algún desajuste, éste se regularizará en el mes de julio.

10.21.3 Plan compensación IPC.

Con el fin de garantizar la capacidad adquisitiva de las retribuciones pactadas en el convenio, si el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia pactada del convenio es superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese período, y la rentabilidad media de Iberia Express (EBIT/INGRESOS) durante ese período es igual o superior al 7 %, se realizará un incremento salarial consolidado adicional en el año 2026 conforme a la siguiente tabla:

% IPC acumulado 2022-2025	% de la diferencia por tramo del IPC acumulado 2022-2025 menos el incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025
Hasta el 13,5	100
>13,5-16	50
>16-20	25
>20	0

El incremento salarial consolidado adicional que, en su caso, corresponda realizar en el año 2026 se aplicará sobre la Tabla consolidada 2025, dando como resultado la Tabla consolidada 2026.

Si hubiera algún concepto de Tabla que no puede incrementarse, como la Comisión Venta a Bordo, las partes acordarán la forma de reparto del importe correspondiente y, a falta de acuerdo, se aplicará sobre el sueldo base.

Adicionalmente, en caso de que el IPC acumulado correspondiente a los años de vigencia inicial del convenio sea superior al incremento salarial consolidado acumulado realizado en ese periodo y el EBIT/Ingresos de Iberia Express durante ese periodo sea igual o superior al 7 %, en el año 2026 se realizará un pago único correspondiente a los años 2022 a 2025, que se calculará aplicando el porcentaje resultante de la Tabla reflejada anteriormente, al salario íntegro percibido por el Tripulante en 2025 sin que forme parte de la base de cálculo el pago no consolidado percibido en dicho año, que se regirá por las regulaciones específicas aquí previstas para el mismo.

Las previsiones contenidas en este apartado c) serán aplicables, exclusivamente, para el ejercicio de 2026, en los términos indicados y, en ningún caso serán de aplicación durante el periodo de ultraactividad del convenio.

Ejemplos: Para la mejor comprensión de la forma de cálculo y funcionamiento del modelo, a continuación, se incluyen dos ejemplos.

En ambos escenarios se asume un IPC acumulado del periodo 2022-2025 del 17 %.

Escenario 1: Supone que el incremento consolidado en el periodo ha sido el mínimo.

Escenario 1	Incremento	2022	2023	2024	2025	Total
	Consolidado		5,95	2,1	1,5	1,5

Escenario 2: Supone que el incremento consolidado en el periodo ha sido el máximo.

Escenario 2	Incremento	2022	2023	2024	2025	Total
	Consolidado		5,95	2,1	2,75	2,75

La subida consolidada que se obtendría en ambos casos, siempre que la rentabilidad media de Iberia Express (EBIT/INGRESOS) durante ese período sea igual o superior al 7 %, sería:

Escenario 1:

IPC acumulado	17	Escenario 1				Garantía
INC consolidado	11,05					
Diferencia	5,95	Tramo		Diferencia	%	
Tramo 1	< 13,5	13,5	11,05	2,45	100 %	2,45
Tramo 2	> 13,5 < 16	16	13,5	2,50	50 %	1,25
Tramo 3	> 16 < 20	17	16	1,00	25 %	0,25
Compensación 26		3,95				

Escenario 2:

IPC Acumulado	17	Escenario 2				Garantía
INC Consolidado	13,55					
Diferencia	3,45	Tramo		Diferencia	%	
Tramo 1	< 13,5	13,5	13,55	-0,05	100 %	-0,05
Tramo 2	> 13,5 < 16	16	13,5	2,50	50 %	1,25
Tramo 3	> 16 < 20	17	16	1,00	25 %	0,25
Compensación 26		1,45				

Así, el porcentaje que figura como compensación 2026 se aplicaría sobre la Tabla Consolidada 2025, dando como resultado la Tabla Consolidada 2026.

A su vez, y siguiendo el ejemplo, el pago único se calcularía aplicando el porcentaje resultante –Compensación 2026– al salario íntegro percibido por el Tripulante en 2025, sin que forme parte de la base de cálculo el pago no consolidado percibido en dicho año, que se registrará por las regulaciones específicas aquí previstas para el mismo.

11. Beneficios Sociales

11.1 Complementos en situación de Incapacidad Temporal.

1. Para aquellos procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de accidente laboral, el Tripulante percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100 % de su salario base y Plus de Sobrecargo, en su caso, durante todo el tiempo que dure el proceso de IT.

2. En el resto de los procesos de IT, el Tripulante percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, un complemento de su prestación de la Seguridad Social que le garantice durante el tiempo que dure este proceso de IT, hasta un máximo de doce meses, las siguientes cantidades:

— En el primer proceso de IT del año natural, a partir del primer día el 100 % de la Base Reguladora de la prestación de I.T.

— En los siguientes procesos de IT del año natural, desde el cuarto día incluido el 100 % de la Base Reguladora de la prestación de I.T.

A los efectos del artículo 20.4 del ET y con el fin de comprobar el estado de salud de los Tripulantes en IT, los Tripulantes quedan obligados a comunicar a la compañía el domicilio donde verificar el estado de enfermedad o accidente.

11.2 Política de billetes gratuitos y con descuento.

1. Los tripulantes y sus beneficiarios tendrán derecho a disfrutar de billetes para vuelos de «Iberia Express» de acuerdo con la política general de la compañía, que será de aplicación siempre que mejore los beneficios recogidos por este convenio.

Billetes sin asiento reservado (Standby), el billete Standby se caracteriza por que no confirma la plaza en el vuelo solicitado, es decir que solo se podría viajar si quedan plazas disponibles en dicho vuelo.

Además, los tripulantes con contrato indefinido tendrán derecho a 16 segmentos de Libre Disposición, en Standby y sólo en las rutas operadas por Iberia Express.

Los Tripulantes podrán designar una de las siguientes opciones:

- a) Beneficiarios de libre elección: Hasta 5 beneficiarios.
- b) Beneficiarios familia de más de 5 miembros: Si el cónyuge o pareja legalmente reconocida e hijos, superasen los 5 miembros, tendrá derecho a incluirlos a todos como beneficiarios de los billetes.

Los billetes en Standby solo pueden disfrutarse mientras se es empleado de la Compañía.

Las personas que dejen la compañía perderán todos sus derechos. La compañía se reserva el derecho de limitar días y vuelos según disponibilidad, con el objetivo de equilibrar este beneficio con las oportunidades reales de venta de billetes. El pago de las tasas será siempre por cargo al empleado. El uso de billetes se considera una retribución en especie, y serán por cuenta del empleado las retenciones a cuenta de acuerdo con los criterios de valoración que en cada momento se determinen por la legislación vigente.

El uso incorrecto de los beneficios de vuelos, y/o el comportamiento inadecuado ante los agentes de los aeropuertos, tanto del tripulante como de sus beneficiarios, podrán dar lugar a la retirada del beneficio por un periodo de hasta 5 años con independencia de su sanción de régimen disciplinario.

Los beneficiarios de los billetes deberán ser declarados cada año, en la fecha de incorporación. Sólo una vez al año, entre los días 1 y 31 de enero se podrá modificar la lista de beneficiarios. Con efectos de 1 de enero de 2024, el cambio de beneficiarios se podrá realizar dos veces al año, entre el 1 y el 31 de enero y entre el 1 y el 31 de julio.

2. Los Tripulantes y sus beneficiarios, durante toda la operación de aceptación en tierra, como a bordo, deben tener un comportamiento adecuado y observar la máxima consideración con los pasajeros. Si por motivos operacionales y/o comerciales fuese necesario proceder al desembarco del pasajero y/o su equipaje, este deberá adherirse a la petición sin crear dificultades.

Todos los Tripulantes se harán responsables de comunicar las condiciones de las reservas y de sus peculiaridades a las personas que hagan uso de sus billetes y responderán personalmente ante la compañía de las incidencias provocadas tanto por él como por sus beneficiarios.

11.3 Seguro Médico.

La empresa suscribirá un seguro médico colectivo, cuyas condiciones se negociarán con las Secciones Sindicales firmantes del convenio, al que se adscribirán los Tripulantes que voluntariamente lo decidan.

Las cuotas serán a cargo exclusivo de los tripulantes, así como la retención a cuenta en su caso, pero la Compañía ofrecerá a los tripulantes la posibilidad de pagar directamente el importe de las cuotas y deducir su importe de las nóminas de los tripulantes.

12. Garantías Sindicales

12.1 Reconocimiento.

La Empresa reconoce a las Secciones Sindicales firmantes del convenio, en la persona de su delegado y habilitados a fecha de firma de este convenio, como los interlocutores válidos del colectivo de Tripulantes, mientras mantengan la representatividad que ostentan y por la que negocia este convenio.

En todo caso, serán de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente convenio la legislación vigente en materia de derechos de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en el convenio.

12.2 Billetes.

Se acuerda que se facilitarán billetes con plaza reservada en vuelos de Iberia Express para asuntos sindicales. Hasta que no se acuerde la fórmula, estos billetes no computarán a ningún efecto. Las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Iberia Express solicitarán estos billetes al Departamento de Programación.

12.3 Sigilo profesional.

Los representantes observarán sigilo profesional en cuantas materias reciban información privilegiada de la compañía, aún después de dejar de ostentar la representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la compañía y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La violación de cualquiera de las normas del presente artículo se considerará invariablemente falta muy grave del trabajador y se estará a lo establecido en el presente convenio en materia de sanciones.

Disposición adicional primera.

Con efectos de la fecha de la firma del convenio, se abonará a todos los Tripulantes activos a dicha fecha, una compensación por la firma del convenio, como pago único no consolidable, por importe de 300 euros para Sobrecargos y 200 euros para TCP. Aquellos Tripulantes que se incorporen a la Compañía entre el 1 de junio 2023 y el 31 de agosto 2023, percibirán dicha compensación prorrateada en función del tiempo de permanencia en dicho periodo.

El pago se realizará en la nómina del mes de julio 2023 o en la primera nómina a abonar si su incorporación se produce con posterioridad a junio 2023.

Dicho pago no será de aplicación a los Tripulantes que se incorporen a partir del 1 de septiembre de 2023.

Disposición adicional segunda.

Con efectos de la fecha de la firma del convenio, la Compañía consolidará la categoría de Sobrecargo a 10 TCP que hayan venido realizando funciones temporales de Sobrecargo. Dicha consolidación se realizará en función de la fecha de suelta como Sobrecargo y, a igualdad de fecha, en función del escalafón administrativo de TCP.

Disposición transitoria primera.

A efectos de la consolidación de Base prevista en el último párrafo del artículo 9.6, se reconoce a aquellos TCP de alta en la Compañía a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, o fijos discontinuos, aunque estén en periodo de no llamamiento, la consolidación de la base en la que se encuentren en régimen de destacamento, si a la referida fecha han cubierto el requisito del tiempo de permanencia (12 meses de servicios efectivos) en dicha base.

ANEXO I

Tablas 2022 ajustadas

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Tripulantes de Cabina Pasajeros (TCP)						
Salario Base anual Bruto*.	€ año	10.308	9.817	9.350	9.350	5.550
Plus Transporte anual.	€ año	330	330	330	330	330
Salario Base Mensual*.	€ mes	859	818,08	779,17	779,17	462,5
Plus Transporte Mensual.	€ mes	27,5	27,5	27,5	27,5	27,5
Total salario bruto mensual*.	€ mes	887	846	807	807	490
Conceptos de Retribuciones Variables						
Horas Baremo >60 < 75.	€ Hora baremo	8	8	8	8	8
Horas Baremo > 75.	€ Hora baremo	10	10	10	8	8
Compensación vacaciones.	€ día	25	25	25	25	20
Imaginaria.	€ día	25	25	25	25	25
Comisión por venta catering a bordo.	% venta neta	3%	3%	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra.	€ Hora	12	12	12	12	12
Cambio servicio ejecución con pernocta.	-	80	80	80	80	80
Conceptos de Compensaciones						
Dieta Nacional.	€ día	30	30	30	30	30
Dieta Internacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta.	€ día	55	55	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta.	€ día	60	60	60	60	60
Plus Uniformidad.	€ año	120	120	120	120	120
Posicionales.	€ posicional	NA				
Nocturnidad.	€ hora					
Dieta curso.	€ día					
Compensación elearning.	€ hora					
Sobrecargos (SCC)						
Salario Base Anual*.	€ año	11.520,96	10.971,96	10.449,96	10.149,96	9.750,00
Plus responsabilidad Sobrecargo anual.	€ año	2.756,04	2.625,00	2.499,96	2.300,04	1.800,00
Plus Transporte.	€ año	330,00	330,00	330,00	330,00	330,00
Salario Base Mensual*.	€ mes	960,08	914,33	870,83	845,83	812,50
Plus responsabilidad Sobrecargo mensual.	€ mes	229,67	218,75	208,33	191,67	150,00
Plus Transporte Mensual.	€ mes	27,50	27,50	27,50	27,50	27,50
Total salario base mensual*.	€ mes	1.217,25	1.160,58	1.106,66	1.065,00	990,00
Conceptos de Retribuciones Variables						
Horas Baremo >60 < 75.	€ Hora baremo	9	9	9	9	9

* Incluye prorrata de pagas extras.

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Horas Baremo > 75.	€ Hora baremo	14	14	14	12	10
Compensación vacaciones.	€ día	35	35	35	35	30
Imaginaria.	€ día	30	30	30	30	30
Comisión por venta catering a bordo.	% venta neta	3%	3%	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra.	€ Hora	12	12	12	12	12
Prima razón viaje Nacional.	€ día	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Prima razón viaje Internacional.	€ día	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2
Cambio servicio ejecución con pernocta.		80	80	80	80	80
Conceptos de Compensaciones						
Dieta Nacional.	€ día	30	30	30	30	30
Dieta Internacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta.	€ día	55	55	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta.	€ día	60	60	60	60	60
Dieta de Instructor en Tierra.	€ día	65	65	65	65	65
Plus Uniformidad.	€ año	120	120	120	120	120
Posicionales.	€ posicional	NA				
Nocturnidad.	€ hora					
Dieta curso.	€ día					
Compensación elearning.	€ hora					
Conceptos de Retribución variable por Cargo						
Plus Coordinador de Base.	€ mes	150	150	150	150	150
Plus Supervisión.	€ sector	20	20	20	20	20

* Incluye prorrateo de pagas extras.

ANEXO II

Tablas consolidadas 2022

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Tripulantes de Cabina Pasajeros (TCP)						
Salario Base anual Bruto*.	€ año	11.280	10.740	10.285	10.285	7.148
Plus Transporte anual.	€ año	330	330	330	330	330
Salario Base Mensual*.	€ mes	940	895	857,08	857,08	595,7
Plus Transporte Mensual.	€ mes	27,5	27,5	27,5	27,5	27,5
Total salario bruto mensual*.	€ mes	968	923	885	885	623
Conceptos de Retribuciones Variables						
Horas Baremo >60 < 75.	€ Hora baremo	8	8	8	8	8
Horas Baremo > 75.	€ Hora baremo	10	10	10	8	8

* Incluye prorrateo de pagas extras.

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Compensación vacaciones.	€ día	25	25	25	25	20
Imaginaria.	€ día	25	25	25	25	25
Comisión por venta catering a bordo.	% venta neta	3%	3%	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra.	€ Hora	12	12	12	12	12
Cambio servicio ejecución con pernocta.	-	80	80	80	80	80
Conceptos de Compensaciones						
Dieta Nacional.	€ día	33	33	33	33	33
Dieta Internacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta.	€ día	55	55	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta.	€ día	60	60	60	60	60
Plus Uniformidad.	€ año	120	120	120	120	120
Posicionales.	€ posicional	15	15	15	15	15
Nocturnidad.	€ hora	2	2	2	2	2
Dieta curso.	€ día	30	30	30	30	30
Compensación elearning.	€ hora	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75
Sobrecargos (SCC)						
Salario Base Anual*.	€ año	12.673,08	12.069,24	11.495,04	11.295,00	10.785,00
Plus responsabilidad Sobrecargo anual.	€ año	3.031,56	2.887,56	2.750,04	2.400,00	1.920,00
Plus Transporte.	€ año	330,00	330,00	330,00	330,00	330,00
Salario Base Mensual*.	€ mes	1.056,09	1.005,77	957,92	941,25	898,75
Plus responsabilidad Sobrecargo mensual.	€ mes	252,63	240,63	229,17	200,00	160,00
Plus Transporte Mensual.	€ mes	27,50	27,50	27,50	27,50	27,50
Total salario base mensual*.	€ mes	1.336,22	1.273,90	1.214,59	1.168,75	1.086,25
Conceptos de Retribuciones Variables						
Horas Baremo >60 < 75.	€ Hora baremo	9	9	9	9	9
Horas Baremo > 75.	€ Hora baremo	14	14	14	12	10
Compensación vacaciones.	€ día	35	35	35	35	30
Imaginaria.	€ día	30	30	30	30	30
Comisión por venta catering a bordo.	% venta neta	3%	3%	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra.	€ Hora	15	15	15	15	15
Prima razón viaje Nacional.	€ día	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Prima razón viaje Internacional.	€ día	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2
Cambio servicio ejecución con pernocta.		80	80	80	80	80
Conceptos de Compensaciones						
Dieta Nacional.	€ día	33	33	33	33	33
Dieta Internacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta.	€ día	55	55	55	55	55

* Incluye prorrateo de pagas extras.

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Dieta Internacional con pernocta.	€ día	60	60	60	60	60
Dieta de Instructor en Tierra.	€ día	75	75	75	75	75
Plus Uniformidad.	€ año	120	120	120	120	120
Posicionales.	€ posicional	15	15	15	15	15
Nocturnidad.	€ hora	3	3	3	3	3
Dieta curso.	€ día	30	30	30	30	30
Compensación elearning.	€ hora	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75
Conceptos de Retribución variable por Cargo						
Plus Coordinador de Base.	€ mes	150	150	150	150	150
Plus Supervisión.	€ sector	20	20	20	20	20

* Incluye prorrata de pagas extras.

ANEXO III

Tablas consolidadas 2023

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Tripulantes de Cabina Pasajeros (TCP)						
Salario Base anual Bruto*.	€ año	11.844	11.277	11.039	10.799	7.800
Plus Transporte anual.	€ año	330	330	330	330	330
Salario Base Mensual*.	€ mes	987	939,75	919,94	899,94	650
Plus Transporte Mensual.	€ mes	27,5	27,5	27,5	27,5	27,5
Total salario bruto mensual*.	€ mes	1.015	967	947	927	678
Conceptos de Retribuciones Variables						
Horas Baremo >60 < 75.	€ Hora baremo	9	8	8	8	8
Horas Baremo > 75.	€ Hora baremo	10	10	10	8	8
Compensación vacaciones.	€ día	25	25	25	25	20
Imaginaria.	€ día	25	25	25	25	25
Comisión por venta catering a bordo.	% venta neta	3%	3%	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra.	€ Hora	12	12	12	12	12
Cambio servicio ejecución con pernocta.	-	80	80	80	80	80
Conceptos de Compensaciones						
Dieta Nacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Internacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta.	€ día	55	55	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta.	€ día	60	60	60	60	60
Plus Uniformidad.	€ año	120	120	120	120	120
Posicionales.	€ posicional	15	15	15	15	15

* Incluye prorrata de pagas extras.

	Unidad	Nivel 1B	Nivel 1A	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Nocturnidad.	€ hora	2	2	2	2	2
Dieta curso.	€ día	30	30	30	30	30
Compensación elearning.	€ hora	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75
Sobrecargos (SCC)						
Salario Base Anual*.	€ año	13.306,80	12.672,72	12.137,28	11.919,72	11.360,28
Plus responsabilidad Sobrecargo anual.	€ año	3.183,24	3.031,92	2.820,00	2.460,00	1.980,00
Plus Transporte.	€ año	330,00	330,00	330,00	330,00	330,00
Salario Base Mensual*.	€ mes	1.108,90	1.056,06	1.011,44	993,31	946,69
Plus responsabilidad Sobrecargo mensual.	€ mes	265,27	252,66	235,00	205,00	165,00
Plus Transporte Mensual.	€ mes	27,50	27,50	27,50	27,50	27,50
Total salario base mensual*.	€ mes	1.401,67	1.336,22	1.273,94	1.225,81	1.139,19
Conceptos de Retribuciones Variables						
Horas Baremo >60 < 75.	€ Hora baremo	9	9	9	9	9
Horas Baremo > 75.	€ Hora baremo	14	14	14	12	10
Compensación vacaciones.	€ día	35	35	35	35	30
Imaginaria.	€ día	30	30	30	30	30
Comisión por venta catering a bordo.	% venta neta	3%	3%	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra.	€ Hora	15	15	15	15	15
Prima razón viaje Nacional.	€ día	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Prima razón viaje Internacional.	€ día	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2
Cambio servicio ejecución con pernocta.		80	80	80	80	80
Conceptos de Compensaciones						
Dieta Nacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Internacional.	€ día	35	35	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta.	€ día	55	55	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta.	€ día	60	60	60	60	60
Dieta de Instructor en Tierra.	€ día	75	75	75	75	75
Plus Uniformidad.	€ año	120	120	120	120	120
Posicionales.	€ posicional	15	15	15	15	15
Nocturnidad.	€ hora	3	3	3	3	3
Dieta curso.	€ día	30	30	30	30	30
Compensación elearning.	€ hora	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75
Conceptos de Retribución variable por Cargo						
Plus Coordinador de Base.	€ mes	150	150	150	150	150
Plus Supervisión.	€ sector	20	20	20	20	20

* Incluye prorrata de pagas extras.

ANEXO IV

Incentivo Performance Anual

Los tripulantes de cabina devengarán una paga anual, no consolidable, a partir de la firma del presente convenio de acuerdo con el siguiente esquema:

– La base de referencia total para el cálculo del porcentaje son las cantidades asignadas en la tabla correspondiente, según categoría y nivel salarial. Estas cantidades se asignan al 50 % para cada uno de los dos indicadores objetivos a conseguir.

– Los indicadores objetivo sobre los que se consigue un porcentaje a aplicar sobre la base de referencia de cálculo correspondiente son los siguientes:

a) Puntualidad cota 15: para los SCC se tendrá en cuenta la puntualidad individual y para los TCP será la de la compañía.

b) EBIT / Ingresos de la compañía obtenido el año anterior del ejercicio en curso.

– La tabla de porcentajes de base de referencia de cálculo que se obtienen en cada indicador, en función del rango obtenido en cada uno de los mismos, son los siguientes (dichos % no serán prorrateados):

Incentivo Performance anual

Base de Referencia 100 % del cálculo

Referencia 100 % (euros brutos /año)	Nivel de TCP					Nivel de SCC				
	TCP3	TCP2	TCP1	TCP1A	TCP1B	SCC3	SCC2	SCC1	SCC1A	SCC1B
	200	200	400	400	400	650	1.000	1.100	1.100	1.100

Indicadores puntualidad

TCP	PUNTUALIDAD COMPAÑÍA
SCC	PUNTUALIDAD INDIVIDUAL DEL SCC

	Rango de puntualidad	% Base de cálculo obtenido
Puntualidad cota 15 (50 % de la Base de Referencia del Cálculo)	<85 %	0%
	>85 % y < 86 %	25 %
	>86 % y < 88 %	50 %
	>88 % y < 90 %	75 %
	>90 % y < 93 %	100 %
	>93 % y < 95 %	110 %
	>95 %	125 %

Indicadores EBIT

TCP	EBIT DE LA COMPAÑÍA EL AÑO ANTERIOR
SCC	

	Rango de EBIT/ingresos	% Base de cálculo obtenido
EBIT (50 % de la Base de Referencia del Cálculo)	< 0 %	25 %
	>0 % y <1 %	50 %
	>1 % y <2 %	75 %
	>2 % y >5 %	100 %
	>5 % y >7 %	110 %
	>7 %	125 %

Este incentivo se abonará en el mes de Julio del año posterior al ejercicio devengado. El periodo de devengo del Incentivo es el año natural. En el caso de empleados que no hubieran estado contratados todo el año, se abonará la parte proporcional del año natural durante la que han estado contratados.

A la finalización del contrato, deberá liquidarse el incentivo correspondiente a cada periodo en que el Tripulante hubiera estado contratado, en su parte proporcional.

Este incentivo se devenga a partir del 1 enero es 2022, y se abonará por primera vez, en la nómina de julio de 2023.

Para ilustrar los conceptos anteriores se detalla a continuación un ejemplo:

Ejemplo de cálculo	Nivel de TCP					Nivel de SCC				
	TCP3	TCP2	TCP1	TCP1A	TCP1B	SCC3	SCC2	SCC1	SCC1A	SCC1B
Referencia 100 % (euros brutos /año)	200	200	400	400	400	650	1.000	1.100	1.100	1.100
Puntualidad 2021 = 94,5 %	110 %	110 %	110 %	110 %	110 %	110 %	110 %	110 %	110 %	110 %
50 % Base cálculo para Punt.	100	100	200	200	200	325	500	550	550	550
Incentivo por Puntualidad	110	110	220	220	220	358	550	605	605	605
EBIT / Ingresos 2021 = 11 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
50 % Base cálculo para EBIT	100	100	200	200	200	325	500	550	550	550
Incentivo por EBIT	100	100	200	200	200	325	500	550	550	550
Total Incentivo Performance	210	210	420	420	420	682,5	1050	1155	1155	1155