

vo de la Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural, de fecha 22 de agosto de 2005, en la que se nombraba Instructora a la funcionaria Dña. Beatriz Pérez González.

Tercero.- Visto que la Instructora del expediente sancionador ha sido destinada a un puesto de trabajo fuera del Servicio de Instrucción Urbanística y Medioambiental.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

##### I

El Director Ejecutivo de la Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 19.2 y 7 del Decreto 189/2001, de 15 de octubre, por el que aprueban los Estatutos de la Agencia de Protección del Medio Urbano y Natural.

##### II

Conforme a los artículos 13 y 16 del Real Decreto 1.398/1993, de 9 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, se notificará al denunciante y los interesados en su caso, el nombramiento o cambio de Instructor, con expresa indicación del régimen de los mismos, dándoles un plazo de 15 quince días para la presentación de alegaciones.

#### RESUELVO:

Primero.- Nombrar Instructora del expediente IU 1493/05, descrito en el antecedente primero de la presente Resolución, a la funcionaria adscrita a esta Agencia Dña. María Luisa González Sánchez, que podrá ser recusada en los casos y formas previstos en el artículo 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Segundo.- Continuar con la tramitación del expediente de referencia en el momento procedimental que se encuentra, concediendo a los interesados, un plazo para la presentación de alegaciones de 15 días hábiles, contados desde el siguiente al de la notificación de la presente.

Tercero.- Notificar al/a los interesado/s.

Contra el presente acto, por ser de mero trámite, no procederá recurso alguno, de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin perjuicio de lo que pueda alegar contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

Lo que comunico para su conocimiento y efectos oportunos.

Remitir la presente Resolución al Servicio de Publicaciones e Información del Gobierno de Canarias y al correspondiente Ayuntamiento, para su inserción en el tablón de edictos.

Las Palmas de Gran Canaria, a 16 de febrero de 2006.- El Director Ejecutivo, Pedro Gómez Jiménez.

#### Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

**694** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 9 de febrero de 2006, relativo a registro, depósito y publicación del convenio colectivo Islas Airways, S.A. y su personal tripulante de Cabina de Pasajeros.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Islas Airways, S.A. y su personal tripulante de Cabina de Pasajeros, para la modificación de los artículos 46 y anexo V del vigente convenio colectivo. Y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 39/2005, de 16 de marzo (B.O.C. nº 63, de 31.3.05), esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 9 de febrero de 2006.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE ISLAS AIRWAYS, S.A.  
Y SU PERSONAL TRIPULANTE DE  
CABINA DE PASAJEROS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Ámbito Territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo de la Compañía en el Archipiélago Canario, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

**Artículo 2.-** Ámbito Personal.

Este Convenio afecta a todos los tripulantes de Cabina de Pasajeros de plantilla de Islas Airways, S.A., sea cual sea su modalidad de contratación.

**Artículo 3.-** Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de agosto de 2005, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, con independencia de su registro y publicación.

No obstante el presente convenio colectivo tendrá efectos económicos con carácter retroactivo del día 1 de julio de 2005.

De no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días, este Convenio Colectivo quedará prorrogado por períodos de doce (12) meses.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo hasta tanto en cuanto no se logre un acuerdo expreso continuará la vigencia normativa del mismo.

**Artículo 4.-** Ámbito Funcional.

Funcionalmente, las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en un futuro, dentro de su ámbito territorial.

**Artículo 5.-** Vinculación a la Totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por la Autoridad competente se modificara substancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recípro-

cas que las partes hubieren otorgado, en cuyo caso se volverán a negociar dichas cláusulas.

**Artículo 6.-** Compensación y Absorción.

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengán siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter "ad personam", si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, incrementándose dicho concepto "ad personam" en igual porcentaje que el establecido para el resto de conceptos fijos.

**Artículo 7.-** Trato más favorable.

Cuando la aplicación del texto del convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable al trabajador.

Este principio no será aplicable cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, en cuyo caso deberá resolver la comisión paritaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 84 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS INFORMADORES

**Artículo 8.-** Salvaguarda de los intereses de la Compañía.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, colaborarán en la consecución de los objetivos de la Empresa, procurando alcanzar una alta calidad del servicio y una óptima atención a sus clientes.

**Artículo 9.-** Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

Los TCP se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía dentro de los límites establecidos en la legislación vigente, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que les corresponden por contrato individual o colectivo de trabajo, aceptando la

realización de las pruebas y cursos que establezca, así como los controles e inspecciones que se determinen.

Con este fin, para la prestación de servicio en un nuevo tipo de aeronave y con independencia del puesto a ocupar, la Compañía está obligada a impartir al Tripulante un curso de salvamento con anterioridad, al igual que otro de comercial con la mayor celeridad posible. Asimismo, todos los tripulantes deberán asistir a aquellos cursos de refresco que en cada momento determine la Autoridad competente.

La Compañía mantendrá el control de las fechas de vencimiento de los títulos y licencias, avisando previamente a su vencimiento y dando las facilidades necesarias para que estos puedan ser renovados.

Los gastos de esta documentación serán por cuenta de la Compañía.

Los TCP se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, calificaciones y demás documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones. También se obligan a exhibir tal documentación a la Autoridad y a la Dirección si fueran requeridos para ello.

#### **Artículo 10.-** Otras ocupaciones.

Los TCP no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida, sin expresa autorización de la Empresa, siempre que esta actividad signifique competencia de transporte aéreo a la Compañía, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

#### **Artículo 11.-** Servicios a terceros.

La Compañía podrá asignar turnos de vuelos a sus Tripulantes de Cabina de Pasajeros, siempre que actúen en equipo, en los siguientes casos:

a) En aviones bajo pabellón español, no pertenecientes a Islas Airways, S.A., o en régimen de alquiler, "leasing", o en cualquier otra forma jurídica de asociación, cesión o cooperación.

b) En aviones bajo pabellón extranjero, cuando esté reconocido o estipulado así en Convenios, tratados, protocolos y otros pactos que España tenga suscritos con las naciones a que pertenezcan las aeronaves en que hayan de prestarse estos servicios.

c) No se podrán prestar estos servicios cuando el servicio a terceros suponga una intervención en un proceso de conflicto colectivo declarado.

En casos especiales, en los que, por las condiciones singulares en que hayan de realizarse los servi-

cios, sea necesario el establecimiento de normas específicas de retribución, higiene, seguridad, etc., se pactarán las condiciones en que hayan de realizarse estos vuelos por la comisión de Interpretación y Vigilancia.

Se entiende que el servicio a terceros tanto activo como pasivo tiene carácter excepcional, sin crear obligaciones y derechos fuera del contexto de la misma, y deberá limitarse en el tiempo cuando sea posible.

#### **Artículo 12.-** Legislación vigente y Reglamentos Internos.

Para conseguir que las operaciones de vuelo de Islas Airways, S.A. se desarrollen de acuerdo a los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los TCP se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones de Régimen Interior complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Operaciones y en el Manual de Operación Auxiliar.

Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o las órdenes o instrucciones que puedan ser adoptadas por la Dirección de la Compañía o sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

No obstante lo anterior, ningún Manual o norma de Régimen Interior podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este Convenio.

Asimismo, la Dirección de la Compañía se responsabilizará de facilitar a los TCP acceso a los manuales vigentes de Operaciones y de Operación Auxiliar, asimismo y de que dichos Manuales figuren a bordo, estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes, tanto nacionales como internacionales.

#### **Artículo 13.-** Pacto de permanencia.

Si el/la TCP, con cargo a la Empresa, realiza cursos de calificación de tipo, deberá permanecer como mínimo durante un período de 6 meses en la misma antes de poder causar baja voluntaria o solicitar excedencia voluntaria de acuerdo con la normativa de este Convenio. En caso contrario, deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad equivalente al importe total de los gastos sufragados por la Empresa para la realización de los cursos mencionados si se produce dentro de los tres primeros meses y del 50% si se produce dentro de los segundos tres meses. Estos gastos serán debidamente relacionados y documentados indicándose, en su caso, aquellos que han sido subvencionados.

## CAPÍTULO III

## Sección Primera

## Definiciones

**Artículo 14.-** Alcance de las definiciones.

En tanto no exista una nueva normativa, y a fin de completar y actualizar las definiciones establecidas en la reglamentación de Aviación Civil, Manual Básico de Operaciones de la Compañía y Manual de la Operación Auxiliar, se desarrollan en este capítulo las definiciones de los distintos Tripulantes de acuerdo con la función que desempeñan prevaleciendo su nueva redacción cuando exista contradicción, lagunas o problemas de interpretación en el ámbito laboral.

**Artículo 15.-** Tripulante.

Persona a quién la Dirección de Islas Airways, S.A. puede asignar obligaciones que ha de cumplir en tierra y a bordo, durante la preparación, realización y finalización del vuelo.

**Artículo 16.-** Tripulante de Cabina de Pasajeros.

Tripulante en posesión de licencia y calificaciones que permiten asignarle obligaciones auxiliares en las operaciones de una aeronave, en cuanto a seguridad, atención y bienestar de las personas a bordo.

Los TCP tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios establecidos y procurando en todo momento el mayor confort al pasajero. Deberán realizar, asimismo, los servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, que estén relacionados con su función específica a bordo.

**Artículo 17.-** Tripulación.

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

Durante la realización de dicho servicio actúan directamente a las órdenes del Comandante.

## Sección Segunda

## Funciones

**Artículo 18.-** Jefe de Cabina (Sobrecargo).

Es el miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros designado libremente por la Dirección que,

una vez superadas las correspondientes pruebas para ejercer la función de Jefe de Cabina, tiene, además de desempeñar las funciones de TCP, la misión de coordinar y supervisar los trabajos asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo.

Esta figura únicamente se programará cuando la tripulación auxiliar esté compuesta por dos o más TCP; salvo el tipo de avión que exija un solo TCP.

Mientras se desempeñe el puesto de Jefe de Cabina se percibirá, como asignación específica de puesto de trabajo, la cantidad establecida en las tablas salariales vigentes, doce veces al año y coincidiendo con la percepción de sus salarios, dejando de percibirla en el momento de cesar en el desempeño de tal puesto y funciones, siempre que dicho cese sea producto de una sanción por falta muy grave.

## CAPÍTULO IV

INGRESO, PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN,  
VACACIONES Y PERMISOS**Artículo 19.-** Ingreso.

La admisión del TCP en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas por la Compañía.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal el período de tres meses para todos los TCP, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Durante este período tanto la Empresa como el TCP podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En caso de Expediente de Regulación de empleo que afecte al grupo de TCP, las resoluciones o suspensiones de contrato, si las hubiese, siempre se producirán afectando en primer lugar a aquellos trabajadores vinculados a la empresa por cualquiera de las formulas de contratación temporal o de duración determinada y posteriormente a los fijos de plantilla. Los trabajadores afectados por un expediente de regulación tendrán un derecho preferente a ingresar cuando hubiese vacantes de dicho grupo laboral o de otro distinto, si hubiesen pertenecido anteriormente al mismo.

**Artículo 20.-** Cambio de función.

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la habilitación de la función de Jefe de Cabina, se realizará por riguroso orden de an-

tigüedad en vuelo, siempre que el TCP cumpla y acepte todos los requisitos y condiciones que se establezcan en la correspondiente convocatoria, en función de las necesidades existentes en cada una de las bases principales.

La compañía publicará en cada convocatoria una relación de los TCP que van a optar a realizar los cursos y pruebas correspondientes, una vez cumplidos y aceptados los requisitos y condiciones.

#### **Artículo 21.-** Condiciones y Pruebas de Ingreso.

Las condiciones que deberán reunir los TCP para ingresar en la plantilla de la Compañía serán fijadas por la Dirección, que establecerá en cada momento las pruebas médicas y de aptitud correspondientes.

De dicho régimen se informará a los representantes de los trabajadores, así como de las modificaciones que pudieran efectuarse.

Se constituirá en el plazo máximo de dos meses, una comisión de ingresos, que tendrá como misión participar en los procesos de selección y contratación del personal.

Dicha comisión estará compuesta por dos representantes de la empresa y uno por la representación de los trabajadores, con voz pero sin voto.

#### **Artículo 22.-** Escalafón profesional de TCP's.

Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Empresa publicará una relación ordenada de la plantilla de tripulantes de Cabina de Pasajeros de la empresa, que tendrá la consideración de Escalafón de Personal, y que vendrá ordenado por la antigüedad en vuelo, en la que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Antigüedad en vuelo.
5. Antigüedad administrativa.
6. Grupo laboral.
7. Categoría laboral.
8. Antigüedad en la categoría.
9. Antigüedad en la función.

La antigüedad en vuelo vendrá definida por la fecha de ingreso en el grupo laboral, y en caso de coincidencia, por el orden de clasificación establecido por la compañía, de acuerdo con sus normas de ingreso.

Se considerará antigüedad en la función de Jefe de Cabina, la fecha en la que el Tripulante de Cabina de Pasajeros con contrato en vigor en Islas Airways, realizó el primer vuelo como Jefe de Cabina en servicios de Transporte Públicos de esta compañía, ya sea en vuelo regular o no regular.

A tales efectos, una vez finalizado un curso de habilitación de función para jefes de cabina, al que se accederá por orden de antigüedad en vuelo, se le programará, en función de las necesidades de la compañía, de entre los participantes que lo hayan superado, por estricto orden de antigüedad y, en caso de coincidencia, en función de las calificaciones obtenidas.

Si por causas ajenas al tripulante, éste no pudiera cumplir el primer servicio programado como Jefe de Cabina, se tomará como fecha de su antigüedad en esta función la fijada en dicha programación.

Los TCP que hayan disfrutado de excedencia, cuando se reincorporen, Serán escalafonados en el lugar que les corresponda ocupar de acuerdo con el tiempo efectivo de trabajo en la compañía.

En el caso de que la compañía revocase el nombramiento para ejercer la función de Jefe de Cabina, se computará, a efectos de antigüedad en la función, el tiempo de ejercicio de ésta, para el supuesto que vuelva a ser nombrado Jefe de Cabina.

#### **Artículo 23.-** Cambio de nivel.

La promoción por cambio de nivel se producirá inmediatamente cualquiera que sea la modalidad de contratación, cuando por el TCP se cumplan dos años en la Compañía.

#### **Artículo 24.-** TCP en Plantilla.

Los TCP en plantilla de la Compañía, podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- En actividad.
- En comisión de servicio.
- Con licencia retribuida o no.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Baja por enfermedad o accidente.
- Suspensión de actividad.
- Excedencia por maternidad.
- Cese temporal en vuelo.

#### **Artículo 25.-** TCP en Situación de Actividad.

Se encontrarán en situación de actividad los TCP que desempeñan en los servicios de la Compañía las

funciones propias del grupo para las que han sido contratados.

A estos efectos, se considerarán en esta situación los que ejercen su función de actividad aérea, los que transitoriamente o simultáneamente con su actividad en vuelo, efectúan períodos de instrucción, tanto en tierra como en vuelo, y los que se encuentren en comisión de servicio o revisión médica del CIMA.

#### **Artículo 26.-** Comisiones de Servicio.

Se entiende por comisión de servicio el desempeño por los TCP de funciones distintas a aquellas para las que efectivamente fueron contratados.

A estos efectos, se considerarán como tales el desempeño de puestos de mando o asesoramiento, la asistencia a reuniones y conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, la asistencia a cursos en centros distintos a los de la Compañía, la asistencia a ferias, exposiciones, congresos, etc., en representación de la Compañía, y cualquier otra actividad similar.

#### **Artículo 27.-** Duración, retribución y programación de las vacaciones.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales que serán consecutivos salvo que a voluntad del trabajador este decida fraccionarlos, en cuyo caso podrá optar por un máximo de dos (2) períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos 15 días naturales consecutivos.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior y se retribuirán en base a los conceptos de la Tabla Común, pluses y Complementos Adicionales de la Tabla Salarial que se adjunta como anexo I, más la prorrata de los conceptos variables de los percibidos en los últimos seis meses.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta cuatro (4) días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones.

#### **Artículo 28.-** Procedimiento para la elección del período de vacaciones.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

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

Enero		10 puntos 1ª semana, 0 puntos resto mes
Febrero		0 puntos
Marzo		2 puntos
Abril		4 puntos
Mayo		5 puntos
Junio		7 puntos
Julio		11 puntos
Agosto		12 puntos
Septiembre	A quincena	10 puntos
Septiembre	B quincena	9 puntos
Octubre		6 puntos
Noviembre		0 puntos
Diciembre	A quincena	3 puntos
Diciembre	B quincena	8 puntos

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

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

#### **Artículo 29.-** Internamiento clínico durante las vacaciones.

Si el trabajador, antes y durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico por enfermedad o accidente grave y pasara a la condición de IT, lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro (24) horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dichos períodos. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador deberá acreditar esta circunstancia a la mayor brevedad posible.

#### **Artículo 30.-** Licencias retribuidas.

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

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

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

c) Enfermedad grave o muerte de familiares, cónyuge o pareja: por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad

o afinidad o cónyuge, se concederá una licencia retribuida de dos días naturales ampliables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla donde esté la base de destino del trabajador.

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

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

f) El tiempo indispensable para exámenes, con un máximo de cinco días retribuidos al año, y sin perjuicio de lo recogido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

En lo que se refiere a exámenes se seguirán las siguientes pautas:

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

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

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

4. La realización del examen fuera del lugar de la Base no justificará la ampliación de la licencia, excepto en los supuestos en que los estudios cursados no fuesen impartidos por ninguna Institución docente del lugar de la Base.

De ser esto último, por cada día de examen se ampliaría otro natural si el desplazamiento se realiza fuera de la isla donde esté la Base de destino del trabajador.

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

h) Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

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

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

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

#### **Artículo 31.- Licencia no retribuida.**

Anualmente los TCP tendrán derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo que no exceda los treinta días naturales.

La petición del permiso deberá presentarse con 45 días de anticipación para no introducir modificación en el nombramiento del servicio y no será concedido en el supuesto de que implique prestación de servicios a otra empresa que suponga competencia para la Compañía. Dicha petición deberá ser contestada en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de petición. Transcurrido dicho plazo sin que se haya contestado a la petición, se entenderá concedida la licencia.

Como máximo podrá concederse uno por cada 20 o fracción, sujeto en todo caso, a las necesidades operativas. No obstante, se garantiza la concesión de uno por cada 35 o fracción. No se considerarán a efectos de estos límites las licencias no retribuidas solicitadas por causas de exámenes y debidamente justificadas.

Tendrán prioridad las vacaciones voluntarias en cualquier caso, pero no así las forzosas.

Se dará preferencia al TCP que hiciera más tiempo que no disfruta este tipo de licencia. En igualdad

de condiciones, las licencias no retribuidas se concederán por orden de petición.

El tiempo de licencia se computará a efectos de antigüedad.

### **Artículo 32.-** Festivos.

Los TCP de Islas Airways dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales.

No obstante y teniendo en cuenta la necesaria continuidad de la prestación del servicio, si fuera necesaria la prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso y el abono adicional de la cantidad de 50 euros por cada día festivo efectivamente trabajado, en concepto de complemento de Festivo, según tabla salarial anexa. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Si transcurridos tres meses de la realización de un festivo, no se hubiese disfrutado del tiempo de descanso compensatorio, el/la trabajador/a podrá programar ese día de descanso unido a las vacaciones y de forma unilateral, comunicando dicha programación a la empresa con una antelación de al menos 72 horas.

### **Artículo 33.-** Excedencia voluntaria.

Los Tripulantes, con un tiempo mínimo de un año de servicio en la Compañía, podrán pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorporen al servicio activo.

Se concederán excedencias voluntarias por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. La petición deberá presentarse con un preaviso de 30 días antes de comenzar la misma.

Todo Tripulante en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso antes de 15 días de caducidad de la misma.

La reincorporación se efectuará en la primera vacante que se produzca, y por el orden que le corresponda, teniendo en cuenta la fecha de caducidad de la excedencia, y si esta coincidiera, la antigüedad en la compañía.

Para tener acceso a la vacante producida, habrá de superar, satisfactoriamente, los reconocimientos médicos del CIMA y de la Compañía. Con la aptitud médica y su Licencia en regla, formalizará el alta administrativa, teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo anterior.

Una vez en situación de alta, y antes de su reincorporación a los servicios activos de vuelo, deberá superar los reentrenamientos y pruebas precisos.

En caso voluntario de incumplimiento de esta obligación perderá el derecho a la reincorporación.

No se podrá volver a solicitar una nueva excedencia, hasta transcurrido 1 año desde la finalización de la anterior.

### **Artículo 34.-** Excedencia por maternidad.

Los Tripulantes tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

El derecho a dicha excedencia será el previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias, a cuyos términos se ajustará su regulación por la Compañía.

### **Artículo 35.-** Excedencia forzosa.

Dará lugar a esta situación el nombramiento para cargo público cubierto por elección o Decreto que legalmente lleve inherente esta situación. Asimismo tendrán derecho a excedencia forzosa aquellos cargos sindicales que conforme a la Legislación vigente puedan acogerse a la misma. En ambos casos los TCP excedentes tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

A su reincorporación los TCP en situación de excedencia forzosa deberán someterse a los reentrenamientos que la Compañía determine para lograr el mantenimiento íntegro de la aptitud para el vuelo. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

### **Artículo 36.-** Baja por enfermedad o accidente.

Se considerará en esta situación al TCP que transitoriamente no pueda seguir en situación de activo por haber sufrido un accidente o contraído enferme-

dad, siempre que se hayan cumplido los trámites médico-administrativos establecidos.

**Artículo 37.-** Suspensión de actividad.

Es la situación en la que puede encontrarse un TCP cuando, por haberse iniciado un expediente por la Autoridad Judicial o Gubernativa ordene la suspensión provisional de actividad (para el vuelo) por la iniciación de un expediente.

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

**Artículo 38.-** Preaviso de baja voluntaria.

Los TCP que deseen causar baja voluntaria en la Compañía deberán comunicarlo por escrito, y con un período de preaviso de treinta días en caso de contrato indefinido y quince días en caso de contrato temporal.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

**Artículo 39.-** Base principal.

Se fija como bases principales las aseguradas por la Compañía.

**Artículo 40.-** Base.

El lugar donde un TCP se encuentra en régimen de permanencia, bien sea en virtud de su contrato o en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

**Artículo 41.-** Desplazamiento.

Se comprenden las siguientes situaciones:

a) Destacamento:

El lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual, en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a 6 meses.

El destacamento forzoso tendrá una duración máxima de un mes, asignándose por orden inverso de antigüedad.

b) Residencia:

El lugar al que un TCP tiene que desplazarse fuera de su residencia habitual, por necesidades de la Dirección de la Compañía, en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a seis meses ni superior a dos años.

c) Destino:

El lugar al que un TCP tiene que desplazarse fuera de su residencia habitual, por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años, hasta un máximo de cinco años.

d) Traslados:

Podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por oferta de la Empresa.

En ambos casos la concesión será determinada según el proceso establecido en la comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

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

En el b) se estará a lo convenido por la comisión paritaria.

En los supuestos de traslado, el trabajador dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que el trabajador afectado cause baja en su anterior destino.

**Artículo 42.-** Tiempo fuera de Base.

Todo el tiempo que transcurre durante la realización de un servicio o serie de servicios, contado desde que el Tripulante hace su presentación en el aeropuerto donde tiene la Base, hasta que termine su actividad asegurada.

**Artículo 43.-** Actividad laboral.

Todo el tiempo que se permanece a disposición de la Compañía para realizar los trabajos programados que ésta le pueda asignar.

Comprende los tiempos de actividad, tanto aérea como en tierra.

**Artículo 44.-** Límites de Actividad Aérea y períodos.

Regirá la normativa contenida en la Circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil.

**Artículo 45.-** Actividad Aérea Diurna.

La comprendida entre las seis horas y las veintidós horas locales del lugar donde se inicie la actividad.

**Artículo 46.-** Actividad Aérea Nocturna.

La comprendida entre las veintidós horas y las seis horas locales del lugar donde se inicia la actividad. Cuando la actividad aérea contenga tres o más horas nocturnas, todas las horas posteriores tendrán tratamiento nocturno, hasta el inicio del descanso siguiente.

**Artículo 47.-** Lugar de descanso.

Regirá la normativa contenida en la Circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil.

**Artículo 48.-** Etapa.

El trayecto comprendido entre un despegue y la toma subsiguiente, siempre que no se efectúe en el aeropuerto de partida.

**Artículo 49.-** Tripulación de Cabina de Pasajeros.

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

**Artículo 50.-** TCP en Situación.

TCP que, por necesidades de programación, debe desplazarse a aeropuerto distinto de aquel en que se encuentre, para empezar o terminar las obligaciones asignadas por la Compañía.

**Artículo 51.-** Vuelo Corto.

El de duración inferior a una hora quince minutos.

**Artículo 52.-** Vuelo Medio.

El de duración comprendida entre una hora quince minutos y tres horas.

**Artículo 53.-** Vuelo Largo.

El de duración superior a tres horas.

**Artículo 54.-** Vuelos de Situación, Posición, Ferry y Carguero.

Se considerarán vuelos de situación los desplazamientos realizados por los Tripulantes para hacerse cargo de un servicio asignado o para concluirlo. De acuerdo con el carácter de servicio que tienen los vuelos de situación, los tripulantes tienen la obligación de cumplirlos en los términos en que estén programados.

Se considera vuelo de posición aquél en que se desplaza un avión, para emprender un servicio programado o para auxiliar a un avión averiado.

Se consideran vuelos ferry aquellos que, sin pasaje o carga de pago, realizan los aviones comerciales. Los Tripulantes de Cabina de Pasajeros no están obligados a viajar en estos casos.

En los vuelos de situación y posición se utilizarán billetes con plaza reservada.

**Artículo 55.-** Actividad en Tierra.

Abarca el resto de las actividades no comprendidas en la actividad aérea que puedan serle asignadas a un TCP por la Dirección de la Compañía, según se contempla en el artículo 48, a título indicativo, serán, entre otras, las dedicadas a instrucción, reconocimientos médicos, actividades de representación sindical o empresarial, cursos y cualquier tipo de entrenamiento y actividades similares.

Sólo a efectos de límites de programación y no a efectos económicos, a los tripulantes que participen como alumnos no se les computará como actividad el tiempo dedicado a instrucción en tierra.

**Artículo 56.-** Actividad Aérea Continuada.

Regirá la normativa contenida en la Circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil.

**Artículo 57.-** Servicio de Imaginaria Localizada.

- TCP a inmediata disposición de la compañía para iniciar la actividad aérea que se le asigne.

- Se sustituye por el TCP en situación de imaginaria debe estar localizable en un teléfono conocido en el Departamento de Operaciones de la Compañía, a fin de estar en disposición de prestar servicios antes de 1 hora desde la recepción del aviso.

- Se establece un turno diario de imaginaria.

- El TCP que tenga turno de imaginaria deberá chequearse en la oficina de coordinación correspondiente el día anterior entre las 20,00 y 21,00 horas.

- Al TCP que en su turno, le sea comunicado un servicio, dispondrá de un máximo de 60 minutos para presentarse en el aeropuerto a partir de dicha comunicación.

#### **Artículo 58.-** Incidencias.

TCP que no tendrá asignados servicios de vuelo fijos.

Excepto los días señalados como libres, se le podrá nombrar los servicios que se considere oportunos, con objeto de estabilizar la programación. Igualmente se le podrán nombrar servicios de Imaginaria.

Este servicio se podrá programar por meses completos o quincenas completas y por rotación acumulativa durante la vigencia de este convenio entre todos los componentes de una flota, de modo que ningún TCP lo repita hasta tanto no se haya completado la misma.

Los TCP en situación de Incidencias deberán establecer contacto con la oficina de programación de vuelos entre las 8,00 y las 10,00 horas y las 20,00 y las 22,00 horas locales, con objeto de enterarse del posible servicio asignado, excepto los días programados como libres.

#### **Artículo 59.-** Día Franco de Servicio.

Aquél en el que sin tener previamente programado servicio y obligación alguna, un TCP puede ser requerido para realizar un vuelo imprevisto.

Este deberá serle asignado y notificado antes de las 22,00 horas del día anterior. Si no le ha sido nombrado servicio o asignado dentro del plazo marcado, el día franco de servicio el Tripulante quedará relevado de cualquier otra obligación. Por necesidades de la operativa se podría dar el caso de que un/una TCP pueda ser requerido para realizar un vuelo durante su día franco no siendo este de carácter de obligado cumplimiento por el/la TCP.

#### **Artículo 60.-** Día Libre.

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

Cuando el día libre esté programado de forma aislada, en solitario, tendrá una duración de 36 horas como mínimo. Con el objeto de preservar el día libre en su integridad, después de un día libre no programado se podrá programar un servicio después de la hora 36 del día siguiente.

Después de la hora 36 en su último día libre en secuencia o en solitario con el departamento de programación y/o coordinación avisará al TCP por si le hubiese sido asignado algún servicio después de esa hora 36.

El día libre absorberá en todo o en parte los períodos de descanso.

Se concederán un mínimo de 9 días libres al mes.

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

Durante los cursos teóricos, programados en base, se respetarán como libres los sábados y domingos.

Los TCP que deban incorporarse a un Destacamento o Destino, podrán disponer, además, de dos o cuatro días, respectivamente, para organizar los preparativos del traslado. Asimismo, dispondrán de la mitad del número de días al reincorporarse a su residencia habitual.

En los destacamentos cuya duración sea inferior a 31 días, no será de aplicación lo dispuesto en este apartado sobre días libres.

Los días libres no podrán ser modificados, salvo que el/la TCP acceda voluntariamente a que se le asigne servicio en ese día libre.

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

Se garantizará como mínimo un fin de semana libre al mes siempre que la programación de vuelo lo permita.

### CAPÍTULO VI

#### LÍMITES Y REGULACIONES

#### **Artículo 61.-** Programación.

Las programaciones mensuales deberán ser conocidas, al menos con 5 días de antelación.

La Compañía facilitará mensualmente a los representantes de los TCP las programaciones de todos los TCP.

Los servicios que impliquen actividad programada entre las 12,00 del día 24, y las 24,00 horas del día 25 de diciembre, y las 12,00 horas del día 31 de diciembre y las 24,00 horas del día 1 de enero, serán sorteados entre la totalidad de los TCP de las respectivas flotas, con la única exclusión de aquellos que tengan vacaciones en la segunda quincena de diciembre, o permiso sin sueldo concedido en esta misma quincena, y teniendo en cuenta los servicios realizados en estos días del año anterior. La representación de los trabajadores participará en dicho sorteo y en la elaboración de los criterios que lo rijan.

#### **Artículo 62.-** Condiciones de programación.

Aparte de las establecidas por las propias definiciones, la programación de servicios se ajustará a las condiciones recogidas en este artículo.

La programación se hará de acuerdo con los límites de actividad aérea normal, garantizando los períodos de descanso correspondientes y procurando no ajustar al límite máximo para dar estabilidad a la realización de servicios, siempre dentro de la norma establecida en este Convenio.

Dentro del entramado de las necesidades operacionales, los servicios de vuelo, número de etapas, actividad aérea, horas de vuelo, tiempo a disposición de la Compañía, días libres, serán distribuidos con tanta igualdad como sea posible entre los tripulantes. En la planificación de los servicios se procurará conceder a las tripulaciones tanto más tiempo libre en la base como sea posible.

En la hoja de programación mensual de servicios de TCP deberán figurar las horas totales de vuelo y las horas de actividad aérea.

Las diferencias imposibles de subsanar en un mes determinado, serán recogidas en los sucesivos, de tal manera que, al finalizar el año, tales diferencias queden totalmente compensadas.

Trimestralmente la representación de los trabajadores, conjuntamente con la Dirección de la Compañía, analizará las desviaciones habidas respecto a lo establecido en los párrafos anteriores y estudiará las posibles medidas correctoras.

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

En programación y para efectos de límites de actividad aérea se considera que el tiempo de presentación antes de los vuelos será de 45 minutos.

#### **Artículo 63.-** Localización.

El/la TCP tendrá la obligación de notificar al departamento de programación un número de teléfono fijo y/o móvil, a través del cual la empresa se podrá poner en contacto con el/la tripulante, en caso de necesidad operativa.

Si por cualquier circunstancia el/la TCP cambiase de números, lo pondrá en conocimiento del departamento de programación y/o jefatura de TCP, no más tarde de un plazo de cinco (5) días hábiles.

#### **Artículo 64.-** Límite de Serie de Servicios.

La programación de las series de servicios tendrá una duración máxima de seis días.

Para los supuestos de actividad durante el día con descansos parciales, solo se podrán realizar programaciones de tres días en un computo de cuatro semanas, en los que se parta la jornada con un período de descanso en el que el tripulante deberá ser alojado en un hotel y cumplir con la normativa de tiempo de descanso que recoge la 16B.

#### **Artículo 65.-** Límite de etapas.

El límite máximo de etapas que podrán realizarse en un día será el de ocho etapas más un vuelo en situación. Cuando por circunstancias no programadas de la operación lo requieran, y en ejecución, el límite máximo podrá ser de nueve etapas sin que esta última deba ser en situación, pero con la condición de que esa última etapa finalice en la base de origen del TCP.

#### **Artículo 66.-** Preavisos.

Los plazos de preavisos para destacamento, residencia o destino serán de quince, treinta y cinco y sesenta días respectivamente.

En la programación de servicios se señalarán las fechas de los correspondientes cursos.

#### **Artículo 67.-** Reducción de jornada por lactancia.

Dado que la Ley establece la posibilidad de que la reducción de jornada por lactancia sea disfrutada indistintamente por el padre o por la madre, en caso de que ambos trabajasen el TCP que quisiera acogerse

a este derecho habrá de presentar en su Departamento un certificado de la Empresa de su cónyuge, de que éste no está en el uso y disfrute de esta reducción de jornada.

**Artículo 68.-** Reducción Opcional de Actividad en Vuelo.

Los TCP que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su actividad laboral entre el 25%, el 37,5% y el 50%, reduciéndose asimismo y consiguientemente sus haberes en la proporción correspondiente.

## CAPÍTULO VII

### RETRIBUCIONES

**Artículo 69.-** Conceptos Retributivos.

Los TCP de la Compañía estarán retribuidos por los siguientes conceptos:

#### A) RETRIBUCIONES FIJAS:

1. Sueldo Base.
2. Plus Transporte.
3. Prima Responsabilidad.

#### B) RETRIBUCIONES VARIABLES:

1. Horas Nocturnas.
2. Prima de Imaginaria.
3. Dieta de contacto.

#### C) GASTOS COMPENSATORIOS:

1. Dietas.
2. Indemnizaciones por destacamento, residencia y destino.

#### D) COMPLEMENTOS PERIÓDICOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

1. Pagas extraordinarias.

**Artículo 70.-** Sueldo Base.

Los sueldos base de cada nivel son los expresados en el anexo I.

**Artículo 71.-** Primas de Responsabilidad.

Los/as Jefes/as de Cabina de la Compañía percibirán, en tanto en cuanto no sean revocadas de dicha función, la prima fija que figura en el anexo I.

**Artículo 72.-** Prima de Imaginaria.

Los TCP percibirán, en concepto de prima de imaginaria, la cantidad que se especifica en el anexo I por cada día de imaginaria programada.

**Artículo 73.-** Horas Nocturnas.

Se abonará por cada hora nocturna, el valor de la hora ordinaria de trabajo incrementado en un 20%, según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I.

**Artículo 74.-** Dietas de Contacto.

Si desarrolla total o parcialmente el servicio de vuelo con la realización de al menos un salto, tendrá derecho a una dieta de vuelo completa, establecida en el anexo I.

**Artículo 75.-** Plus de Transporte.

En concepto de compensación por los gastos realizados para su traslado con ocasión de los servicios en los trayectos ciudad-aeropuerto-ciudad, en la residencia habitual de los TCP, estos recibirán la cantidad establecida en el anexo I en 11 mensualidades.

**Artículo 76.-** Dietas.

#### CONCEPTO DE DIETA

Es la cantidad que se devenga para atender los gastos normales de manutención que se originan en los desplazamientos fuera de base que se efectúen por necesidades de la Compañía.

Se percibirá en concepto de dieta, la cantidad diaria de 45 euros para territorio nacional y 57 euros para internacional.

La cuantía diaria de la dieta está calculada para cubrir los gastos normales de manutención en los desplazamientos mencionados.

#### CÓMPUTO DE LAS DIETAS

A los efectos del cómputo de dietas, éstas se calcularán de la siguiente forma:

Se percibirá media dieta, nacional o internacional, en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador se encuentre en servicio no de vuelo fuera de su centro de trabajo entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se encuentre en servicio no de vuelo fuera de su centro de trabajo entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se desplace fuera de su base para realizar un servicio no de vuelo, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo.

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

#### COMIDAS

La Compañía suministrará una dotación de mantenimiento a los tripulantes que lo soliciten y que se encuentren en actividad aérea en los períodos comprendidos entre las 13,00 y las 17,00, las 21,00 y las 23,00 horas, ambas locales, respetando estos, en cualquier caso, la programación de vuelos existentes. Igualmente suministrará el desayuno cuando se encuentren en actividad aérea entre las 6,00 y las 9,00 horas locales, y siempre que la actividad aérea suponga permanecer al menos la mitad de los tiempos señalados fuera de la base.

**Artículo 77.-** Indemnización por destacamento, Residencia o Destino.

#### Destacamento:

Durante el destacamento, se percibirán las siguientes cantidades:

- Para el destacamento forzoso:

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

- Para el destacamento voluntario:

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

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

#### Residencia:

La indemnización por residencia será igual al 85 por cien de la que correspondería por destacamento.

#### Destino:

La indemnización por destino será igual al 60 por cien de la que correspondería por destacamento.

Alteraciones de los tiempos de Destacamento, Residencia o Destino:

Cuando en las situaciones de Destacamento, Residencia o Destino, no se llegaran a alcanzar los plazos de tiempo previstos, el TCP recibirá como indemnización la que le corresponda por el tiempo real de duración del desplazamiento.

Cuando en los casos de destacamento, residencia o destino, se alteren los plazos previstos por causa imputable a la compañía, el TCP recibirá, en caso de perjuicio justificado, la indemnización correspondiente.

#### **Artículo 78.-** Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, correspondientes a los meses de junio y diciembre.

La cuantía de estas pagas vendrá determinada por la suma de todos los conceptos fijos, excepto el plus de transporte.

#### **Artículo 79.-** Complemento de incapacidad temporal.

Islas Airways garantizará los complementos adicionales a la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar los porcentajes sobre conceptos salariales fijos que a continuación se indican:

1. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional: hasta el 100% de los conceptos salariales fijos desde el primer día (se incluye en este apartado el supuesto de maternidad).

2. Accidente No Laboral o Enfermedad Común, según la siguiente escala:

- Del día 1º al 3º de cada proceso: 0%.

- Del día 4º al 60º de cada proceso: hasta el 90% de los conceptos salariales fijos.

- A partir del día 61º en adelante: el 100% de los conceptos salariales fijos.

#### **Artículo 80.-** Alteraciones de los Tiempos de Destacamento, Residencia o Destino.

Cuando en las situaciones de Destacamento, residencia o Destino, no se llegaran a alcanzar los plazos de tiempo previstos, el TCP recibirá como indemnización la que le corresponda por el tiempo real de duración del desplazamiento.

Cuando en los casos de residencia o destino se alteren los plazos previstos por causa imputable a la

Compañía, el TCP recibirá, en caso de perjuicio justificado, la indemnización correspondiente.

#### **Artículo 81.-** Vestuario.

El vestuario recogido en el anexo II será gestionado por la Jefatura de TCP.

#### **Artículo 82.-** Alojamiento.

En los casos en que el alojamiento corra a cargo de la Compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la Empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

#### **Artículo 83.-** Organización del trabajo.

La Organización práctica y técnica del trabajo en Islas Airways, S.A. es facultad de la Empresa, sin menoscabo de las competencias del derecho de información y participación que tienen los representantes de los trabajadores, según lo especificado de la legislación vigente y el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 84.-** Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Con el fin de facilitar la aplicación del presente Convenio, se crea en el seno de la Empresa una Comisión Paritaria compuesta por igual número de representantes de la Dirección y de los trabajadores.

Sus componentes, en número de cuatro por cada parte, serán designados por la Dirección y por las Organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, respectivamente.

La función de esta Comisión será la interpretación y vigilancia del cumplimiento de las materias reguladas en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del presente Convenio Colectivo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada y serán vinculantes para las partes y para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones que éstos pudieran ejercitar, de entender que son lesivos para sus intereses o derechos.

Los acuerdos deberán hacerse públicos y tendrán efectividad desde la fecha en que así lo acuerden las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que deberán celebrarse cuando una de las partes así lo proponga, en el plazo máximo de una semana.

Ambas partes se obligan a levantar siempre Acta de todas las reuniones, aunque no lleguen a ningún acuerdo, reflejando en la misma las diferentes posturas.

Las representaciones de las partes tendrán acceso a toda la documentación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Los miembros representantes de la Dirección en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la Dirección de la Empresa.

Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos proporcionalmente al número de representantes del personal que tuviese cada Sindicato en cada momento en la empresa, siempre que estos alcancen un mínimo del 20% de representación en la empresa y sean firmantes del convenio.

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

La Comisión de interpretación de Convenio interpretará cualquier artículo del Convenio Colectivo sujeto a interpretación, entre ellos los de los niveles económicos.

#### **Artículo 85.-** Secciones y Delegados Sindicales.

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

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

c. De 250 a 750 trabajadores: 1 delegado sindical.

d. De 751 en adelante: 2 delegados sindicales.

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

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

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

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

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

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

g) La Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tabloneros de anuncios para uso sindical. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante

responsable de la sección sindical o delegados responsables.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 86.-** Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo o delegados de personal respectivamente.

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

a) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

d) No se computarán dentro del crédito horario, las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa.

e) La Empresa facilitará al comité de empresa de cada centro de trabajo, los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

f) Tendrán derecho a la cantidad de 20 horas mensuales de crédito horario.

g) Los Delegados de Comité que ostenten el cargo de Presidente de comité, adicionalmente a lo recogido en el punto 6 de este artículo, tendrán la cantidad de 20 horas de crédito horario para el desempeño de dicho cargo.

**Artículo 87.-** Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exi-

gido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

**Artículo 88.-** Reunión trimestral del Comité de Empresa del centro de trabajo con la Dirección.

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

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

**Artículo 89.-** Utilización del crédito horario.

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación suficiente para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

Los créditos de las horas indicadas podrán ser acumulables de un mes para otro, regulándose su utilización en el artículo nº 90.

**Artículo 90.-** Acumulación de horas del crédito sindical.

Se acuerda la posibilidad de acumulación de crédito horario sindical, tanto entre los miembros del comité de empresa, los delegados de personal y los miembros de la/s sección/secciones sindicales constituidas, siendo en cualquier caso dicha acumulación potestad de la organización sindical, y pudiendo constituir una bolsa de horas regional.

Esta bolsa de horas, será gestionada por la organización sindical correspondiente, para repartir las horas de crédito entre los delegados que ostenten representación por esa organización en la empresa Islas Airways.

**Artículo 91.-** Comité Intercentros.

El comité intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores de la em-

presa. Estará constituido por 5 miembros, que se incrementarán a 7 en el supuesto de que la empresa estableciese nuevos centros de trabajo dentro del ámbito territorial del presente convenio colectivo.

Para la designación concreta de los representantes que deban formar parte del comité intercentros, se tendrá en cuenta la proporcionalidad de la representación que ostenten los sindicatos en cada momento en el conjunto de la empresa.

El mandato individual de los miembros del comité intercentros, tendrá la misma duración que la del comité de centro, o acta de delegado de personal, del centro de trabajo al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del sindicato al que representan, según la proporcionalidad referida anteriormente.

#### **Artículo 92.-** Funciones del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, tendrá a su cargo además de las indicadas en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores, las siguientes cuestiones:

- Negociación colectiva en lo referente al artículo 39 y 40 del estatuto de los trabajadores.

- Negociación de los expedientes de regulación de empleo en las materias referidas en el artículo 47 del estatuto de los trabajadores.

- Negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 41 del estatuto de los trabajadores, de todos y cada uno de los centros de trabajo que componen la empresa.

- Proponer a la dirección de la empresa medidas de seguridad e higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento.

- Designar a los dos miembros que por la parte social conformarán la comisión mixta de formación, recogida en el artículo 118 del presente convenio colectivo.

- Designará al miembro que le representará en la comisión de contratación de TCP'S y al que supervisará la programación de servicios en este grupo laboral.

- Intervenir en todos aquellos problemas laborales que bien de carácter individual o colectivo se produzcan en el ámbito de la empresa.

- Ser informados por la dirección de la empresa sobre los objetivos económicos, sobre la evolución de dichos objetivos y en definitiva sobre la situación económica de la compañía.

#### **Artículo 93.-** Reuniones del Comité Intercentro.

El Comité Intercentros se reunirá con la dirección de la empresa con carácter ordinario, una vez cada cuatro meses y de manera extraordinaria las que se convoquen por mayoría de cada parte.

Los gastos de viaje y dietas que se ocasionen con motivo de las reuniones del comité intercentros con la dirección de la empresa, correrán a cargo de la empresa.

El Comité Intercentros se dotará de un reglamento de funcionamiento, designando un presidente y secretario.

#### **Artículo 94.-** Entrada en Servicio de nuevos Aviones.

Si durante la vigencia del Convenio se pusieran al servicio de la Compañía nuevos tipos de aeronaves, cuya explotación implique a la Compañía modificar algún aspecto del Convenio, éste será objeto de revisión en la parte afectada, por acuerdo de las dos representaciones.

### CAPÍTULO IX

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 95.-** Potestad disciplinaria.

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

#### **Artículo 96.-** Competencia sancionadora.

La Dirección de la Empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores.

#### **Artículo 97.-** Requisitos formales.

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

En los supuestos de faltas graves y muy graves, será igualmente preceptiva la información al comité de empresa o delegados de trabajadores del centro de trabajo y a la sección sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador expedientado, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que los trabajadores afectados.

La instrucción del expediente tendrá una duración de hasta dos (2) meses, período que se interrumpirá en caso de vacaciones de cualquiera de los trabajadores afectados, transcurrido el cual quedará sin efecto el expediente correspondiente y el hecho por el cual se abrió dicho expediente.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **Artículo 98.-** Antecedentes.

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

- a) Faltas leves: 3 meses.
- b) Faltas graves: 10 meses.
- c) Faltas muy graves: 18 meses.

#### **Artículo 99.-** Faltas y sanciones.

##### FALTAS LEVES

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.

2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.

3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.

4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.

6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.

7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.

8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

##### FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de treinta días.

2. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.

3. La simulación de enfermedades o accidentes.

4. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

5. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

6. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

7. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

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

9. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la Empresa.

10. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

11. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.

12. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad.

13. Las discusiones graves en acto de servicio.

14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

15. Ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior.

16. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

17. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

19. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

#### FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1. Mas de dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un mes.

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

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

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.

5. Violar secretos de la Empresa cuando de ello puedan derivarse perjuicios para la misma.

6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente.

7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo en el centro de trabajo, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre y cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

8. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.

9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.

10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

11. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.

12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.

13. El abuso de autoridad por parte de los mandos.

14. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

17. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

18. La embriaguez o la toxicomanía, en el desempeño de su trabajo.

19. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias de su puesto durante su jornada, en puestos de responsabilidad, aunque sea por un breve espacio de tiempo.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

#### **Artículo 100.- Sanciones por faltas leves.**

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

**Artículo 101.- Sanciones por faltas graves.**

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

**Artículo 102.- Sanciones por faltas muy graves.**

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.

2. Despido.

**Artículo 103.- Excepción al régimen sancionador.**

En los supuestos incluidos en los puntos 16 y 17 de las faltas graves y el 18 y 19 de las faltas muy graves y siempre que el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y demuestre documentalmente no sólo su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad, sino la realización del mismo, durante el tiempo que fuese necesario, no se aplicarán las sanciones que determina este régimen disciplinario para los mencionados supuestos.

CAPÍTULO X

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 102.- Principios generales.**

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

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.

2. El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores de Islas Airways, sea cual sea su modalidad de contrato.

3. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.

4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores.

**Artículo 103.- Normativa.**

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

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

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

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

PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.

- Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.

- Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

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

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

El Plan de Prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los

Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

#### **Artículo 104.-** Representación.

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

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

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

#### **Artículo 105.-** Servicio de prevención.

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

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

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

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

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

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

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

#### **Artículo 106.-** Evaluación de riesgos.

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

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

#### **Artículo 107.-** Comités de seguridad y salud.

Se establece un especial compromiso por parte de los mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de trabajadores no haya lugar al nombramiento de un delegado de prevención.

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

El presidente del comité de seguridad y salud será nombrado directamente por la Empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

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

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

#### **Artículo 108.-** Información, consulta y participación.

La Empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

**Artículo 109.-** Riesgo grave e inminente.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

**Artículo 110.-** Protección a la maternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

**Artículo 111.-** Formación.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban los trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento).

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los treinta (30) días siguientes.

**Artículo 112.-** Vestuario.

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene

necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

**Artículo 113.-** Planes de emergencia.

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

**Artículo 114.-** Coordinación de empresas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

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

## CAPÍTULO XI

## ACCIÓN SOCIAL

**Artículo 115.-** Fondo solidario interno.

Todos los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo, cuya relación laboral se regule por un contrato de trabajo cuya duración sea superior a un año, podrán beneficiarse de estas ayudas y participarán en la financiación de este Fondo que tendrá carácter único.

Se encuadran como acciones subvencionables por este Fondo las siguientes:

1. Ayudas a estudios.
2. Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
3. Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.
4. Préstamos sociales.
5. Otras necesidades sociales aprobadas por la Comisión.

El régimen de financiación y gestión de este Fondo será como se indica a continuación:

• La gestión del Fondo será única y centralizada en una Comisión Paritaria de Acción Social, formada por tres (3) representantes de la Dirección y tres (3) representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

• La financiación de este Fondo se hará de la siguiente manera: el 1 de enero de 2006, dicho Fondo estará constituido por una cantidad de 24.040,48 euros; para alcanzar dicha cantidad la Dirección de la Empresa y los trabajadores harán aportaciones al cincuenta por ciento. A partir de esta fecha, se irán reponiendo los fondos al cincuenta por ciento entre la Empresa y los trabajadores para mantener la cifra de 24.040,28 euros como Fondo de Acción Social cada inicio de año natural. Será la Comisión Paritaria de Acción Social la que defina cada año la distribución y cuantías de las aportaciones para cumplir este compromiso de financiación.

#### **Artículo 116.- Seguro.**

Islas Airways contratará un seguro de accidentes que cubra la contingencia de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada, cualquiera de ellas, de accidente laboral o enfermedad profesional, por veinticuatro mil cuarenta euros con cuarenta y ocho céntimos (24.040,48 euros).

El presente artículo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2006.

#### **Artículo 117.- Seguro de fallecimiento.**

La empresa vendrá obligada a concertar a su cargo un seguro colectivo de fallecimiento por causas naturales y enfermedades no preexistentes, para sus trabajadores en activo con una antigüedad de doce o más meses, siendo efectivo a partir del 1 enero 2006.

Este seguro tendrá carácter voluntario para el trabajador y la cobertura será de 30.000 euros.

El 50% de la prima del seguro será con cargo al trabajador.

A tal efecto, cada trabajador comunicará a la empresa su voluntad de adherirse, así como la aceptación del descuento de la prima correspondiente. Caso de la no aceptación de participar de dicho seguro, la empresa queda liberada del compromiso concreto, del trabajador que decida esta circunstancia. La entrada en vigor, será, en todo caso, en la fecha establecida en este artículo.

Cualquier trabajador podrá ampliar la cobertura hasta un máximo de 60.000 euros, siendo la diferencia de prima enteramente con cargo al empleado.

#### **Artículo 118.- Utilización de billetes.**

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, los trabajadores/as con al menos una antigüedad de doce meses en la empresa tendrán el derecho al uso de billetes en las rutas aéreas establecidas o que se establezcan en el futuro por la compañía, en las siguientes condiciones:

1. Billetes con descuento del 90% sin reserva de plaza: ilimitado.

2. Billetes con descuento del 100% con reserva de plaza: 4 billetes de ida y vuelta al año.

En el plazo de 3 meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, en el seno de la comisión mixta paritaria, se articulará un sistema de solicitud de estos billetes, el cual comprenderá una antelación de 10 días en la petición de los descuentos del 100%.

En el mismo plazo y en el seno de la misma comisión paritaria, se articulará el sistema de utilización de billetes en aquellas líneas aéreas que regulen con Islas Airways acuerdos de utilización de billetes con descuento para empleados.

Se establece como beneficiarios de este derecho, aparte de los empleados los siguientes: el/la cónyuge o pareja de hecho, y los hijos menores de 21 años, siempre que estos convivan con el titular.

### CAPÍTULO XII

#### FORMACIÓN

#### **Artículo 119.- Formación.**

Se creará una comisión paritaria de formación compuesta por dos personas de la Dirección y dos de los Representantes de los Trabajadores. Así mismo ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación de organismos públicos nacionales e internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionados, la comisión paritaria, una vez que hayan recibido la información de los mismos seguirá el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.

2. Análisis y aprobación de criterios, fechas y duración de los cursos.

3. Evaluación de la eficacia de los mismos.

4. Costes y subvenciones de los cursos y verificación de las subvenciones en dichos cursos.

Esta comisión se reunirá de forma ordinaria tres veces al año y carácter extraordinario las que ambas partes acuerden.

La Comisión Paritaria decidirá la realización de los cursos fuera o dentro de la jornada de trabajo.

Durante la realización de los cursos se respetarán los períodos de descanso que correspondan.

Durante la realización del curso el trabajador percibirá todas las retribuciones económicas de acuerdo al cuadrante de su grupo de trabajo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### *Primera.*- Pérdida temporal de licencia.

En el supuesto de que un TCP pierda su licencia de vuelo con carácter temporal, y no se encuentre en situación de IT, la Compañía podrá optar a que el TCP prestase servicios en tierra.

### *Segunda.*- Pérdida definitiva de licencia.

Por parte de la Dirección de la Empresa, y a criterio de ésta, se asume el compromiso de contemplar, caso por caso, la posibilidad de reubicar en otros puestos de trabajo a aquellos TCP's que sufran la pérdida definitiva de la Licencia en Vuelo.

### *Tercera.*- Prorratio de las pagas extraordinarias.

Se establece como plazo límite el 30 de noviembre de cada año, para que los/as TCP'S de Islas Airways notifiquen su decisión de no prorratear las pagas extras en 12 mensualidades, y que estas sean abonadas en los meses efecto de las mismas, junio y diciembre.

La duración mínima del prorrateo de las pagas extraordinarias será de un año natural, debiendo notificar por escrito a la empresa antes de la fecha indicada en el párrafo anterior, la solicitud del trabajador sobre el cambio del sistema de retribución de dichas pagas extraordinarias.

### *Cuarta.*- Revisión Salarial.

Se establecen las siguientes revisiones salariales para los años 2006 y 2007 de vigencia de este convenio colectivo como a continuación se detalla:

Año 2006: I.P.C. previsto + 0,30% para todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en el presente convenio colectivo.

Año 2007: I.P.C. previsto + 0,70% para todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en el presente convenio colectivo.

La Comisión Mixta Paritaria del presente convenio colectivo, en el mes de enero del 2006 y del 2007, tendrá la obligación de realizar las siguientes revisiones salariales a las tablas fijadas en este convenio colectivo para los años 2006 y 2007, aplicando las estipulaciones que a continuación se detallan:

Revisión de la tabla salarial definida para el Año 2006:

1º) Incrementar la previsión del Gobierno del I.P.C. para el año 2006, más el diferencial del 0,3% a la tabla salarial definida en el anexo I para el año 2006.

2º) En el mes de enero del 2007, se deberá revisar el incremento realizado en el mes de enero del 2006. En el caso de que el I.P.C. real del 2006 superase al tomado como referencia del incremento salarial, se deberá abonar la diferencia entre el incremento salarial adelantado y el resultante del cálculo del I.P.C. real más el diferencial del 0,3%, en la nómina del mes de enero del 2007.

Revisión de la tabla salarial definida para el año 2007:

1º) Incrementar el I.P.C. real del 2006 más el 0,3% a la tabla definida en el anexo I para el año 2007.

2º) Incrementar a la tabla resultante del incremento recogido en el punto anterior, la previsión del Gobierno del I.P.C. para el año 2007, mas el diferencial del 0,7%.

3º) En el mes de enero del 2008, se deberá revisar el incremento realizado en el mes de enero del 2007, sobre el incremento salarial realizado en el punto 2 de esta revisión salarial (Previsión del I.P.C. para 2007 + 0,7%). En el caso de que el I.P.C. real del 2007 superase al tomado como referencia, se deberá abonar la diferencia entre el incremento salarial adelantado y el resultante del cálculo del I.P.C. real más el diferencial del 0,7%, en la nómina del mes de enero del 2008.

*Quinta.* - Gratificación de Firma de Convenio.

Todos/as los/as trabajadores/as de la compañía Islas Airways que al comienzo de vigencia del presente Convenio Colectivo sean empleados de la compañía, percibirán por una sola vez y sin que sea de carácter consolidable, en concepto de Gratificación de Firma de Convenio la cantidad de 200 euros que se abonarán en la nómina del mes de agosto.

*Sexta.* - Retroactividad Económica.

La empresa abonará las cantidades generadas por la retroactividad económica expresada en el

artículo 3 del presente convenio, en un plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

*Séptima.* - Asimilación del Personal a las Categorías laborales del Convenio Colectivo.

Para realizar la adaptación de las categorías actuales de los trabajadores de Islas Airways a las recogidas en el presente convenio colectivo, se define la siguiente tabla que adapta las categorías anteriores a las recogidas en este convenio colectivo:

Todas las Sobrecargos contratadas antes de la firma del presente convenio pasan a la Categoría Sobrecargo A.

Todas las Auxiliares de Vuelo contratadas antes de la firma del presente convenio pasan a la Categoría Auxiliares de Vuelo A.

El personal contratado posterior a la firma del presente Convenio Colectivo ingresarán en la categoría Auxiliar de Vuelo B o Sobrecargo B.

*Octava.* - Uniformidad de TCP'S.

Se dotará a las TCP'S con la uniformidad que a continuación se detalla y en la cadencia que se indica.

TCP'S	INICIAL	ANUAL
Blusa manga corta	3	3
Chaqueta	1	1
Pantalones	2	2
Falda	2	2
Rebeca	1	1
Gabardina	1	2 años
Zapatos	1 pares	1 pares
Bolso	1	1
Guantes	2	1 pares
Pañuelo	2	2
Trolley	1	2 años
Medias	10 pares	10 pares

## ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Se establecen las siguientes tablas salariales para la vigencia del Convenio colectivo, las cuales deberán ser revisadas según recoge la disposición adicional Segunda del texto del Personal de Tierra y la Disposición adicional Cuarta del Texto del Personal de Vuelo.

Grupo Laboral TCPS	TABLA 2005						
	SALARIO BASE	Prima Responsabilidad	P. TRANSPORTE	P.P.EXTRAS	SALARIO ANUAL 2005	Compl. Imaginaria 2005 x Día	Dieta Contacto 2005 x Día
T.C.P. B	714,29 €		200,00 €	59,52 €	12.200,00 €	10,00 €	6,00 €
T.C.P. A	787,53 €		200,00 €	65,63 €	13.225,48 €	10,00 €	6,00 €
Jefe de Cabina B	789,08 €	100,00 €	100,00 €	65,76 €	13.347,12 €	10,00 €	6,00 €
Jefe de Cabina A	921,97 €	100,00 €	100,00 €	76,83 €	15.207,64 €	10,00 €	6,00 €

		<b>TABLA 2006</b>					
Grupo Laboral TCP'S	SALARIO BASE	Prima Responsabilidad	P. TRANSPORTE	P.P.EXTRAS	SALARIO ANUAL 2005	Compl. Imaginaria 2006 x Día	Dieta Contacto 2006 x Día
T.C.P. B	714,29 €		200,00 €	59,52 €	12.200,00 €	13,00 €	9,00 €
T.C.P. A	787,53 €		200,00 €	65,63 €	13.225,48 €	13,00 €	9,00 €
Jefe de Cabina B	789,08 €	100,00 €	100,00 €	65,76 €	13.347,12 €	13,00 €	9,00 €
Jefe de Cabina A	921,97 €	100,00 €	100,00 €	76,83 €	15.207,64 €	13,00 €	9,00 €

		<b>TABLA 2007</b>					
Grupo Laboral TCP'S	SALARIO BASE	Prima Responsabilidad	P. TRANSPORTE	P.P.EXTRAS	SALARIO ANUAL 2005	Compl. Imaginaria 2007 x Día	Dieta Contacto 2007 x Día
T.C.P. B	714,29 €		200,00 €	59,52 €	12.200,00 €	19,00 €	14,00 €
T.C.P. A	787,53 €		200,00 €	65,63 €	13.225,48 €	19,00 €	14,00 €
Jefe de Cabina B	789,08 €	100,00 €	100,00 €	65,76 €	13.347,12 €	19,00 €	14,00 €
Jefe de Cabina A	921,97 €	100,00 €	100,00 €	76,83 €	15.207,64 €	19,00 €	14,00 €

TABLA 2005		SALARIO ANUAL 2005				
Grupo Laboral	Descripción	SALARIO BASE		Transporte	P.P. Extras x2	SALARIO ANUAL 2005
Grupo Laboral Handling	Auxiliar de Rampa	712,64 €	59,39 €	93,00 €	59,39 €	11.000,00 €
	Operario Rampa	855,50 €	71,29 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
	Operario/Conductor Rampa	906,92 €	75,58 €	93,00 €	75,58 €	13.720,00 €
	Auxiliar Mecánico Equipos	712,64 €	59,39 €	93,00 €	59,39 €	11.000,00 €
	Mecánico equipos	855,50 €	71,29 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
	Capataz Rampa	941,22 €	78,43 €	93,00 €	78,43 €	14.200,00 €
	Auxiliar Handling	712,64 €	59,39 €	93,00 €	59,39 €	11.000,00 €
	Agente Facturación Pasajeros	855,50 €	71,29 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
	Agente Venta Billetes Apto.	855,50 €	71,29 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
	Agente Catering	855,50 €	71,29 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
	Agente Coordinación Operaciones	941,22 €	78,43 €	93,00 €	78,43 €	14.200,00 €
	Supervisor Handling	951,21 €	79,27 €	93,00 €	79,27 €	14.340,00 €
Jefes administración Handling (Jefes Turno)	1.001,22 €	83,43 €	93,00 €	83,43 €	15.040,00 €	
Grupo Laboral Administración General y Comercial						SALARIO ANUAL 2005
Auxiliar Administrativo	590,22 €	49,19 €	100,00 €	49,19 €	9.383,20 €	
Administrativo	622,79 €	51,90 €	100,00 €	51,90 €	9.819,08 €	
Oficial Administrativo	821,66 €	68,47 €	150,00 €	68,47 €	13.153,18 €	
Oficial Administrativo 1ª	979,72 €	81,64 €	200,00 €	81,64 €	15.916,00 €	
Auxiliar de Agente de Reservas	531,27 €	44,27 €	93,00 €	44,27 €	8.460,68 €	
Agente de Reservas	602,16 €	50,18 €	93,00 €	50,18 €	9.453,24 €	
Jefe Reservas	1.320,50 €	110,04 €	200,00 €	110,04 €	20.686,96 €	
Auxiliar comercial	1.126,98 €	93,91 €	200,00 €	93,91 €	17.977,60 €	
Agente Comercial	1.191,15 €	99,26 €	200,00 €	99,26 €	18.876,04 €	
Auxiliar Control Espacio	573,97 €	47,83 €	100,00 €	47,83 €	9.135,56 €	
Agente Control Espacio	652,28 €	54,36 €	100,00 €	54,36 €	10.232,00 €	
Jefe Control Espacio	1.320,50 €	110,04 €	200,00 €	110,04 €	20.686,96 €	
Telefonista	526,17 €	43,85 €	93,00 €	43,85 €	8.389,44 €	
Auxiliar de Venta	567,47 €	47,29 €	93,00 €	47,29 €	8.987,60 €	
Vendedor	644,33 €	53,70 €	93,00 €	53,70 €	10.043,76 €	
Jefe de Compras	1.228,15 €	102,35 €	200,00 €	102,35 €	19.394,20 €	
Jefe de Control de Ingresos	1.320,50 €	110,04 €	200,00 €	110,04 €	20.686,96 €	

TABLA 2006					
Grupo Laboral Handling	SALARIO BASE		Transporte	P.P. Extras x2	SALARIO ANUAL 2006
Auxiliar de Rampa	712,84 €		93,00 €	59,39 €	11.000,00 €
Operario Rampa	855,50 €		93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
Operario/Conductor Rampa	906,92 €		93,00 €	75,58 €	13.720,00 €
Auxiliar Mecánico Equipos	712,84 €		93,00 €	59,39 €	11.000,00 €
Mecánico equipos	855,50 €		93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
Capataz Rampa	941,22 €		93,00 €	78,43 €	14.200,00 €
Auxiliar Handling	712,84 €		93,00 €	59,39 €	11.000,00 €
Agente Facturación Pasajeros	855,50 €		93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
Agente Venta Billetes Apto.	855,50 €		93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
Agente Catering	855,50 €		93,00 €	71,29 €	13.000,00 €
Agente Coordinación Operaciones	941,22 €		93,00 €	78,43 €	14.200,00 €
Supervisor Handling	951,21 €		93,00 €	79,27 €	14.340,00 €
Jefes administración Handling (Jefes Turno)	1.001,22 €		93,00 €	83,43 €	15.040,00 €
Grupo Laboral Administración General y Comercial					
Auxiliar Administrativo		SALARIO BASE	Transporte	P.P. Extras x2	SALARIO ANUAL 2006
Administrativo	623,67 €		100,00 €	51,97 €	9.831,32 €
Oficial Administrativo	657,87 €		100,00 €	54,82 €	10.310,12 €
Oficial Administrativo 1ª	868,79 €		150,00 €	72,40 €	13.813,08 €
Auxiliar de Agente de Reservas	1.036,56 €		200,00 €	86,38 €	16.711,84 €
Agente de Reservas	559,96 €		93,00 €	46,66 €	8.862,36 €
Jefe Reservas	635,92 €		93,00 €	52,99 €	9.925,80 €
Auxiliar comercial	1.394,38 €		200,00 €	116,20 €	21.721,36 €
Agente Comercial	1.191,17 €		200,00 €	99,26 €	18.876,28 €
Auxiliar Control Espacio	1.258,56 €		200,00 €	104,88 €	19.819,84 €
Agente Control Espacio	606,60 €		100,00 €	50,55 €	9.592,40 €
Jefe Control Espacio	688,82 €		100,00 €	57,40 €	10.743,44 €
Telefonista	1.394,38 €		200,00 €	116,20 €	21.721,36 €
Auxiliar de Venta	545,40 €		93,00 €	45,45 €	8.658,60 €
Vendedor	599,50 €		93,00 €	49,96 €	9.416,04 €
Jefe de Compras	680,21 €		93,00 €	56,88 €	10.545,84 €
Jefe de Control de Ingresos	1.297,41 €		200,00 €	108,12 €	20.363,80 €
	1.394,38 €		200,00 €	116,20 €	21.721,36 €

TABLA 2007		SALARIO BASE	Transporte	P.P. Extras x2	SALARIO ANUAL 2007
<b>Grupo Laboral Handling</b>					
Auxiliar de Rampa	712,64 €	93,00 €	59,39 €	11.000,00 €	
Operario Rampa	855,50 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €	
Operario/Conductor Rampa	906,92 €	93,00 €	75,58 €	13.720,00 €	
Auxiliar Mecánico Equipos	712,64 €	93,00 €	59,39 €	11.000,00 €	
Mecánico equipos	855,50 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €	
Capataz Rampa	941,22 €	93,00 €	78,43 €	14.200,00 €	
<b>Grupo Laboral Administración General y Comercial</b>					
Auxiliar Handling	712,64 €	93,00 €	59,39 €	11.000,00 €	
Agente Facturación Pasajeros	855,50 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €	
Agente Venta Billetes Apto.	855,50 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €	
Agente Catering	855,50 €	93,00 €	71,29 €	13.000,00 €	
Agente Coordinación Operaciones	941,22 €	93,00 €	78,43 €	14.200,00 €	
Supervisor Handling	951,21 €	93,00 €	79,27 €	14.340,00 €	
Jefes administrativo Handling (Jefes Turno)	1.001,22 €	93,00 €	83,43 €	15.040,00 €	
<b>Grupo Laboral Administración General y Comercial</b>					
Auxiliar Administrativo	658,78 €	100,00 €	54,90 €	10.322,96 €	
Administrativo	694,69 €	100,00 €	57,90 €	10.825,88 €	
Oficial Administrativo	918,13 €	150,00 €	76,51 €	14.603,80 €	
Oficial Administrativo 1º	1.096,24 €	200,00 €	91,35 €	17.547,28 €	
Auxiliar de Agente de Reservas	591,62 €	93,00 €	49,30 €	9.305,64 €	
Agente de Reservas	671,37 €	93,00 €	55,95 €	10.422,24 €	
Jefe Reservas	1.471,95 €	200,00 €	122,66 €	22.807,24 €	
Auxiliar comercial	1.258,59 €	200,00 €	104,88 €	19.820,20 €	
Agente Comercial	1.329,34 €	200,00 €	110,78 €	20.810,80 €	
Auxiliar Control Espacio	640,86 €	100,00 €	53,41 €	10.072,16 €	
Agente Control Espacio	727,19 €	100,00 €	60,60 €	11.280,60 €	
Jefa Control Espacio	1.471,95 €	200,00 €	122,66 €	22.807,24 €	
Telefonista	576,33 €	93,00 €	48,03 €	9.091,68 €	
Auxiliar de Venta	633,13 €	93,00 €	52,76 €	9.886,80 €	
Vendedor	717,87 €	93,00 €	59,82 €	11.073,12 €	
Jefe de Compras	1.370,14 €	200,00 €	114,18 €	21.382,00 €	
Jefe de Control de Ingresos	1.471,95 €	200,00 €	122,66 €	22.807,24 €	

TABLA 2005		SALARIO BASE	P. TRANSPORTE	P.P.EXTRAS	SALARIO ANUAL 2005
Grupo Laboral Mantenimiento y Limpieza de Aviones y/u Oficinas					
AUXILIAR ALMACEN	591,43 €	120,00 €	49,29 €	9.600,12 €	
ALMACENERO	804,23 €	120,00 €	67,01 €	12.579,00 €	
JEFE ALMACEN	1.291,00 €	120,00 €	107,58 €	19.393,94 €	
AUXILIAR 1 D	688,41 €	120,00 €	58,20 €	11.097,70 €	
AUXILIAR 2 D	848,57 €	120,00 €	70,71 €	13.200,00 €	
TMA 1 C	957,29 €	250,00 €	79,77 €	16.152,00 €	
TMA 2 C	1.089,29 €	250,00 €	90,77 €	18.000,00 €	
TMA 3 C	1.630,34 €	250,00 €	135,86 €	25.574,72 €	
TMA 1 B	1.739,81 €	250,00 €	144,98 €	27.107,36 €	
TMA 2 B	1.818,71 €	250,00 €	151,56 €	28.211,96 €	
TMA 1 A	1.940,43 €	250,00 €	161,70 €	29.915,96 €	
TMA 2 A	2.197,57 €	250,00 €	183,13 €	33.515,96 €	
TMA INSPECTOR	2.580,71 €	250,00 €	215,06 €	38.879,96 €	
ASISTENTE INGENIERIA	865,71 €	120,00 €	72,14 €	13.440,00 €	
INGENIERO D	1.517,86 €	250,00 €	126,49 €	24.000,00 €	
INGENIERO C	1.922,79 €	250,00 €	160,23 €	29.669,00 €	
INGENIERO B	2.104,22 €	250,00 €	175,35 €	32.209,04 €	
INGENIERO A	2.232,15 €	250,00 €	186,01 €	34.000,04 €	
AUDITOR CALIDAD	1.425,00 €	150,00 €	118,75 €	21.600,00 €	
JEFE CONTROL CALIDAD	2.080,25 €	150,00 €	173,35 €	30.773,44 €	
AUXILIAR LIMPIEZA	526,17 €	93,00 €	43,85 €	8.389,32 €	
OPERARIO LIMPIEZA	574,56 €	93,00 €	47,88 €	9.066,84 €	

TABLA 2006		SALARIO BASE	P. TRANSPORTE	P.P.EXTRAS	SALARIO ANUAL 2006
Grupo Laboral Mantenimiento y Limpieza de Aviones y/u Oficinas					
AUXILIAR ALMACEN	625,71 €	120,00 €	52,14 €	10.080,00 €	
ALMACENERO	849,15 €	120,00 €	70,76 €	13.208,04 €	
JEFE ALMACEN	1.360,27 €	120,00 €	113,36 €	20.363,76 €	
AUXILIAR 1 D	738,04 €	120,00 €	61,50 €	11.652,60 €	
AUXILIAR 2 D	895,71 €	120,00 €	74,64 €	13.860,00 €	
TMA 1 C	957,29 €	250,00 €	79,77 €	16.152,00 €	
TMA 2 C	1.089,29 €	250,00 €	90,77 €	18.000,00 €	
TMA 3 C	1.630,34 €	250,00 €	135,86 €	25.574,72 €	
TMA 1 B	1.739,81 €	250,00 €	144,98 €	27.107,36 €	
TMA 2 B	1.818,71 €	250,00 €	151,56 €	28.211,96 €	
TMA 1 A	1.940,43 €	250,00 €	161,70 €	29.915,96 €	
TMA 2 A	2.197,57 €	250,00 €	183,13 €	33.515,96 €	
TMA INSPECTOR	2.580,71 €	250,00 €	215,06 €	38.879,96 €	
ASISTENTE INGENIERIA	913,71 €	120,00 €	76,14 €	14.112,00 €	
INGENIERO D	1.517,86 €	250,00 €	126,49 €	24.000,00 €	
INGENIERO C	2.028,75 €	250,00 €	169,06 €	31.152,44 €	
INGENIERO B	2.104,22 €	250,00 €	175,35 €	32.209,04 €	
INGENIERO A	2.232,15 €	250,00 €	186,01 €	34.000,04 €	
AUDITOR CALIDAD	1.425,00 €	150,00 €	118,75 €	21.600,00 €	
JEFE CONTROL CALIDAD	2.080,25 €	150,00 €	173,35 €	30.773,44 €	
AUXILIAR LIMPIEZA	556,13 €	93,00 €	46,34 €	8.808,79 €	
OPERARIO LIMPIEZA	606,94 €	93,00 €	50,58 €	9.520,20 €	

TABLA 2007		SALARIO BASE	P. TRANSPORTE	P.P.EXTRAS	SALARIO ANUAL 2007
Grupo Laboral Mantenimiento y Limpieza de Aviones y/u Oficinas					
AUXILIAR ALMACEN	661,71 €	120,00 €	55,14 €	10.584,00 €	
ALMACENERO	896,31 €	120,00 €	74,69 €	13.868,40 €	
JEFE ALMACEN	1.432,99 €	120,00 €	119,42 €	21.381,84 €	
AUXILIAR 1 D	779,66 €	120,00 €	64,97 €	12.235,20 €	
AUXILIAR 2 D	945,21 €	120,00 €	78,77 €	14.553,00 €	
TMA 1 C	957,29 €	250,00 €	79,77 €	16.152,00 €	
TMA 2 C	1.089,29 €	250,00 €	90,77 €	18.000,00 €	
TMA 3 C	1.630,34 €	250,00 €	135,86 €	25.574,72 €	
TMA 1 B	1.739,81 €	250,00 €	144,98 €	27.107,36 €	
TMA 2 B	1.818,71 €	250,00 €	151,56 €	28.211,96 €	
TMA 1 A	1.940,43 €	250,00 €	161,70 €	29.915,96 €	
TMA 2 A	2.197,57 €	250,00 €	183,13 €	33.515,96 €	
TMA INSPECTOR	2.580,71 €	250,00 €	215,06 €	38.879,96 €	
ASISTENTE INGENIERIA	964,11 €	120,00 €	80,34 €	14.817,60 €	
INGENIERO D	1.517,86 €	250,00 €	126,49 €	24.000,00 €	
INGENIERO C	2.140,00 €	250,00 €	178,33 €	32.710,04 €	
INGENIERO B	2.111,67 €	250,00 €	204,58 €	33.000,00 €	
INGENIERO A	2.232,15 €	250,00 €	186,01 €	34.000,04 €	
AUDITOR CALIDAD	1.425,00 €	150,00 €	118,75 €	21.600,00 €	
JEFE CONTROL CALIDAD	2.080,25 €	150,00 €	173,35 €	30.773,44 €	
AUXILIAR LIMPIEZA	587,59 €	93,00 €	48,97 €	9.249,23 €	
OPERARIO LIMPIEZA	640,95 €	93,00 €	53,41 €	9.996,24 €	