

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal” (trabajadores pilotos) (código número 28100140012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal” (trabajadores pilotos), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de junio de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 29 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO RADIO IBERIA EXPRESS, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”, Y SUS TRABAJADORES PILOTOS

PREÁMBULO

El objeto de este convenio es establecer un marco laboral adecuado y estable para que las tripulaciones técnicas de “Iberia Express” puedan desarrollar su carrera profesional en la compañía a lo largo de toda su vida, en un sector tan competitivo como el aeronáutico.

Siendo ambas partes conscientes de la dificultad para que una compañía pueda ser competitiva en el sector aeronáutico, se establecen unos principios básicos en la operación y la gestión de “Iberia Express” que posteriormente serán desarrollados en el presente convenio:

- La seguridad operacional es un compromiso de todos. Ambas partes se comprometen a velar continuamente por mantener siempre unos altos estándares de seguridad operando con la máxima eficiencia.
- Una operación eficiente es la seña de identidad de “Iberia Express”.
- La puntualidad y la atención al cliente forman parte de los valores fundamentales de “Iberia Express”.
- Una alta productividad anual de las tripulaciones es clave para mantener la competitividad y por tanto las condiciones necesarias para un crecimiento sostenible en el largo plazo.
- El puesto de Comandante es un puesto de confianza de la compañía. El Comandante de “Iberia Express” velará siempre por los intereses y la imagen de la compañía, siendo su representante y el responsable de supervisar el correcto desarrollo de la escala.

1. Disposiciones generales

1.1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a todos los Pilotos de la plantilla de “Iberia Express”, en las situaciones contempladas en este Convenio.

Se excluyen de este ámbito:

- a) El personal encuadrado en otros grupos laborales, aunque eventualmente preste servicios de vuelo, se regirá por lo regulado en sus respectivos contratos individuales de trabajo u otros Convenios Colectivos.
- b) El personal ajeno a “Iberia Express” que realice prácticas de vuelo.

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

1.2. Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que “Iberia Express” tenga establecidos o establezca en el futuro respecto a aquellos pilotos de la misma contratados en España. El presente Convenio se aplicará a los pilotos contratados en otros países, siempre y cuando la legislación de dichos países lo permita. El convenio será de aplicación solo a los centros de trabajo ubicados en Madrid y futuros centros que se establezcan.

1.3. Ámbito temporal y denuncia.

Una vez registrado por la Autoridad Laboral, el presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019 excepto lo siguiente:

- El concepto Plus compensación de variables en vacaciones, solo a efectos económicos, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014. El abono de atrasos por este concepto se realizará en la nómina de julio de 2014.
- Los capítulos 11 y 12, Programación y Régimen de Trabajo y Descanso, iniciarán su vigencia el día 1 de agosto de 2014. El nuevo sistema de petición y adquisición de vacaciones estará disponible para la puja el 1 de octubre de 2014, computándose para ello las puntuaciones por las vacaciones de 2013 y 2014. Asimismo el sistema de oferta de vuelos por días libres y la webtri estará en servicio para el 1 de noviembre de 2014.

Este Convenio será prorrogable tácitamente por períodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por cualquiera de las dos partes.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, al fin de alcanzar un nuevo pacto y en tanto no se alcance un acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, se aplicará la siguiente revisión salarial establecida en el artículo 14.15.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Sección Sindical de UPPA en la Empresa, como firmantes de este Convenio, podrá determinarse la finalización ante tempus de este Convenio, en todo o en parte, para renegociar la adaptación del texto a nuevas circunstancias.

1.4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Cuantas mejoras se establecen en este Convenio producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviesen ya reconocidas los pilotos. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

1.5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad. En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, la Comisión Negociadora del Convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del Convenio. Mientras duren las deliberaciones de la Comisión Negociadora el Convenio seguirá en vigor, excepto en lo afectado por la Resolución o Sentencia.

1.6. Comisión paritaria de interpretación.

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el Convenio con la mayor agilidad posible, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta por representantes de la Empresa y de los pilotos, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La composición de la misma será de tres personas tanto por parte empresarial como por parte de los representantes de los pilotos.

La representación de los pilotos será designada por la Sección Sindical de UPPA "Iberia Express".

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente Convenio y su facultad será la de interpretar las normas del mismo, sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, en un plazo máximo de dos meses. En caso de no alcanzarse acuerdo, o transcurrido el plazo de dos meses sin haberse pronunciado la Comisión, la parte que así lo considere podrá someter el mismo a la jurisdicción que corresponda.

Los miembros de la comisión observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer a dicha Comisión, en todas aquellas materias de las que conozca por su permanencia en dicha Comisión y muy especialmente sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la representación de los Pilotos en la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

1.7. Comisión paritaria de seguimiento.

Se crea una Comisión Paritaria con objeto del seguimiento del Convenio.

Las reuniones de carácter ordinario se efectuarán cada seis meses (octubre y abril), sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

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

La composición de la misma será de tres personas tanto por parte empresarial como por parte de los representantes de los pilotos. La representación de los pilotos será designada por la Sección Sindical de UPPA "Iberia Express".

Esta Comisión dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del Acuerdo. En la primera reunión que se celebre, la Compañía aportará un acta notarial de manifestaciones, señalando los acuerdos o compromisos adquiridos con anterioridad a la firma de este Convenio, que se mencionan en los artículos 4.2 y 4.12 de este Convenio.

Esta Comisión también tendrá atribuidas las competencias de seguimiento programación establecidas en el artículo 11.4.

Los miembros de la comisión observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicha Comisión, en todas aquellas materias de las que conozca por su permanencia en dicha Comisión y muy especialmente sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la representación de los Pilotos en la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

1.8. Fusiones con otras empresas.

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

La Sección Sindical de UPPA "Iberia Express", siempre y cuando tenga representación legal de los trabajadores y como firmante de este Convenio en representación del Colectivo de Pilotos, intervendrá con derecho a voz y voto en los procesos de negociación o consulta que pudieran iniciarse por la concurrencia de dichas circunstancias.

1.9. Entrada en servicio de nuevos aviones y desarrollo de nuevos escenarios de operación.

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

1.10. Medidas de regulación de Empleo.

Durante la aplicación de las medidas de regulación de empleo contempladas en este artículo, la realización de vuelos bajo el indicativo "Iberia Express" mediante medios ajenos, así como la cesión o alquiler de líneas de "Iberia Express" a otras compañías, no se podrán realizar, salvo que, por razones de aviones inoperativos, se acuerde su realización con la Sección Sindical de UPPA "Iberia Express".

Cuando la suspensión o resolución de contratos no afectara a la totalidad de la plantilla, se considerará el escalafón administrativo en orden inverso entre la totalidad de los Pilotos, sin distinción de especialidad.

En los casos de resolución de contratos, durante los cuatro años siguientes a la fecha de resolución del contrato por expediente de regulación de empleo, tendrán preferencia para ser contratados por la Compañía los pilotos afectados por regulación de empleo y en el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, siendo el último piloto afectado el de mayor preferencia de ingreso.

Por lo anterior, durante dichos cuatro años, no podrá contratarse nuevo personal de pilotos por parte de "Iberia Express", hasta tanto en cuanto no se haya ofertado el trabajo a los que hubieren cesado como consecuencia de un expediente de regulación de plantilla, siempre y cuando dicha contratación afecte a los puestos de trabajo que hayan ocupado los Pilotos afectados en el referido expediente, sin perjuicio de las indemnizaciones percibidas. El puesto de trabajo se ofrecerá siguiendo el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, ofreciéndose por tanto, en primer lugar, al último piloto afectado. El piloto deberá contestar en un plazo máximo de quince días naturales, aceptando o rechazando la oferta. Si rechazara la oferta, no tendrá derecho a acceder a otra oferta hasta que hayan transcurrido seis meses desde la rechazada.

2. Principios informadores

2.1. Dedicación y títulos.

Los Pilotos se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a "Iberia Express", por lo que no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no retribuida de transporte aéreo, salvo autorización expresa de la Compañía. Cualquier actividad, aérea o no, que menoscabe la capacidad del piloto para realizar los límites de producción establecidos en el presente convenio o afecte a la seguridad de las operaciones de vuelo, requerirá autorización expresa y por escrito de la Compañía, salvo disposición legal en contrario.

Asimismo, los Pilotos se obligan a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen. Al respecto los pilotos se comprometen a acreditar y mantener un nivel fluido de español.

“Iberia Express” se compromete a facilitar a los Pilotos los medios necesarios para la realización del reconocimiento médico Clase 1 y el mantenimiento de la Habilitación de Tipo. Los gastos ocasionados para la obtención y renovación de visados, así como los de administración de vacunas necesarias para el normal desempeño de las funciones de los pilotos para “Iberia Express” serán por cuenta de la compañía. Los gastos de renovación de licencias serán por cuenta de la Compañía si deben renovarse en la Agencia Española de Seguridad Aérea. Si la renovación debe tramitarse en otro país, los gastos de la misma serán por cuenta del piloto.

La utilización de las facilidades dadas por “Iberia Express” para pasar el reconocimiento médico será opcional. El piloto podrá elegir otro centro de reconocimiento médico siempre que no afecte a la actividad programada del piloto. Si por esta causa se produjeran gastos adicionales, los mismos correrán por cuenta del piloto. El mes anterior a la caducidad del reconocimiento médico Clase 1 se programará al Piloto un día libre adicional con el fin de que realice el mismo, siendo responsabilidad del piloto realizarlo en tiempo, pudiendo el piloto elegir la fecha del reconocimiento. En los casos en que no exista centro habilitado en la base del piloto y por ello sea necesario el desplazamiento, “Iberia Express” proporcionará dieta, situación y si fuese necesario hotel.

En el caso de que la colegiación pasase a ser obligatoria para el ejercicio de la profesión de piloto en activo en “Iberia Express”, la Compañía reembolsará a los pilotos el importe de las cuotas colegiales con un máximo de 100 euros trimestrales.

2.2. Pacto de permanencia.

En el caso de que el trabajador resolviese por voluntad propia, o por despido declarado procedente en sentencia judicial firme, su relación laboral con la Empresa, dentro del plazo de dos años a partir de la fecha de terminación del curso de conversión, curso de progresión a comandante o cualquier otro curso de formación de carácter voluntario, realizado con cargo a la Empresa, vendrá obligado a abonar una indemnización. Esta indemnización será también aplicable a las excedencias voluntarias.

Para determinar la cuantía de la indemnización se dividirá el importe del curso entre 24 obteniéndose así una cuota mensual. El trabajador estará obligado a abonar tantas cuotas mensuales como meses falten para cumplir dos años desde la terminación del último curso con cargo a la compañía.

El coste total del curso se obtendrá mediante la suma de los siguientes gastos:

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

La Empresa comunicará al trabajador el coste del curso, con el fin de que este conozca si genera obligación de permanencia y, en su caso, el importe de la indemnización por incumplimiento de la misma.

2.3. Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

Los Pilotos durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de “Iberia Express” como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de vidas y bienes que esta les confíe, y evitar toda conducta o actitud que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de “Iberia Express” o de sus resultados.

2.4. Servicios a terceros.

Los Pilotos de “Iberia Express” podrán realizar los servicios en trayectos de otras Compañías, de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso, previa autorización de la autoridad aeronáutica competente, y siempre que se presten tales servicios por una tripulación técnica completa de la Empresa.

En los casos en que dicha prestación se realice para una Empresa de Transporte aéreo con conflictos laborales declarados, la prestación de servicios se consensuará con la sección sindical de UPPA “Iberia Express”.

La prestación de dichos servicios en aviones de otras compañías se consensuará con la sección sindical de UPPA “Iberia Express”.

Los cursos de formación que sean necesarios para la realización de estos servicios no generarán obligación de permanencia.

2.5. Legislación vigente y reglamentos internos.

Para que las operaciones de vuelo de “Iberia Express” se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Calidad y Economía necesarios, los

Pilotos de “Iberia Express” se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Operaciones, de Ruta, de Aviación, circulares operativas o de Dirección e Infonotes. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualquiera otros Reglamentos de Trabajo, Órdenes, Instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de “Iberia Express” o sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

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

La Dirección de “Iberia Express” se responsabiliza de facilitar a los Pilotos el acceso a los manuales vigentes de Operaciones, de Ruta y de Aviación, así como las revisiones correspondientes de los mismos, y que dichos manuales figuren a bordo, estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes. La compañía facilitará la documentación en formato digital de todos los manuales del avión así como el manual de operaciones, debidamente indexados. La Compañía asignará a cada piloto una dirección de correo electrónico, con el fin de que reciba cualquier comunicación de la Compañía, estando obligado el piloto a confirmar su recepción en el momento en que esta se produzca. El trabajador deberá revisar su correo electrónico como mínimo cada día, salvo en los días libres y en vacaciones. No obstante, el trabajador deberá revisar su correo/programación el día previo a su reincorporación tras las vacaciones y el último de los bloques de días libres. Los Comandantes estarán obligados a tener operativo el móvil personal o de empresa los días en que tengan programada actividad, desde 75 minutos antes de la hora de firma, salvo en Madrid que será desde 90 minutos antes de la hora de firma, durante las escalas y hasta 15 minutos después de calzos del último vuelo.

2.6. Definiciones. Alcance y aplicación.

Con el fin de completar y actualizar las definiciones establecidas en la normativa legal y aeronáutica nacionales y en la normativa interna de “Iberia Express” y a la vez facilitar la interpretación del presente convenio y sus Anexos, se definen en este capítulo los conceptos relativos a las materias contempladas en el mismo, prevaleciendo su nueva redacción cuando existan contradicciones, lagunas o problemas de interpretación en el ámbito laboral:

- Tripulante: Persona a quien la Dirección de la Compañía asigna obligaciones que ha de cumplir a bordo durante la preparación, realización y finalización del vuelo.
- Tripulante técnico: Tripulante en posesión de título, licencia y calificación, a quien la Dirección de la Compañía asigna funciones esenciales, en la cabina de pilotaje, para la preparación, realización y finalización del vuelo.
- Tripulación: Conjunto de tripulantes técnicos y de cabina de pasajeros nombrados expresamente por la Dirección de la Compañía para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio actúan directamente a las órdenes del comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran en su cumplimiento.
- Comandante: Comandante es el cargo de confianza, de libre y expresa designación de la Compañía, otorgado a un tripulante técnico, que le permite ejercer el mando habitual de las aeronaves de la empresa. El comandante también es el responsable del correcto desarrollo de las diferentes actividades durante la escala en tierra del avión. En caso de que las actividades no se desarrollen de manera adecuada, informará a los diferentes responsables de los servicios para que tomen acción correctiva. Asimismo, también informará a la compañía de cualquier retraso o deficiencia encontrada durante la escala que haya impedido el normal desarrollo de la misma.
- Copiloto: Tripulante técnico distinto al que ejerce la función de comandante a bordo de la aeronave, colabora en las funciones de pilotaje con el comandante y le sustituye en el mando en casos de ausencia o incapacidad de este.
- Flota: Flota es el conjunto, de una o más unidades, que agrupa a un mismo modelo de aeronave, de forma que la calificación de tipo otorgada por la autoridad aeronáutica es la misma y permite a un piloto operar, con las restricciones de dicha calificación, cualquiera de las aeronaves del conjunto.

3. Escalafón

3.1. Situación actual.

Se adjunta a este Convenio, como Anexo III, escalafones técnico y administrativo actualizados a la fecha de firma del Convenio. Cualquier incorporación o cambio que se produzca en fecha posterior se registrará por lo dispuesto en los artículos siguientes.

3.2. Escalafón administrativo.

Los Pilotos estarán relacionados en forma ordenada, bajo el epígrafe único de “Pilotos”, según el tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso en la Compañía “Iberia Express”, según los siguientes criterios:

1. Mayor período de tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso en la compañía con contrato de piloto, siendo ordenado el de fecha anterior en primer lugar.
2. Fecha de nacimiento, siendo ordenado el de mayor edad en primer lugar.

No se computará el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria.

El ingreso de cualquier piloto en “Iberia Express” se efectuará a continuación del último piloto del escalafón administrativo. Los períodos trabajados como piloto bajo contratación temporal o a través de terceros, se computarán a efectos de determinar la posición en el escalafón administrativo de estos en el momento de la suscripción del contrato laboral.

3.3. Escalafón técnico.

Los pilotos con contrato indefinido estarán relacionados, por especialidad con los criterios que se indican a continuación:

- Los segundos pilotos estarán relacionados según el tiempo transcurrido desde la fecha de su primer vuelo sin supervisión, a igualdad de fechas el segundo criterio de ordenación será la fecha de inicio del curso de conversión al operador y en caso de igualdad de fechas, el tercer criterio será la fecha de nacimiento, siendo ordenado el de mayor edad en primer lugar.
- Los primeros pilotos estarán relacionados según el tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de curso de progresión. A igualdad de fechas, el segundo criterio de ordenación será la antigüedad técnica como segundo piloto en “Iberia Express”, siendo ordenado el de mayor antigüedad en primer lugar. A igualdad de fechas el tercer criterio de ordenación será la fecha de nacimiento, siendo ordenado el de mayor edad en primer lugar.

No se computará el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Los períodos trabajados como piloto bajo contratación temporal o a través de terceros, se computarán a efectos de determinar la posición en el escalafón técnico en el momento de la suscripción del contrato indefinido.

3.4. Publicación de escalafones.

La Dirección de “Iberia Express” publicará el escalafón administrativo y técnico a 31 de diciembre de cada año. Antes del 31 de enero del siguiente año, el personal interesado podrá cursar las reclamaciones e impugnaciones que considere le asistan en sus derechos, en escrito razonado ante la Dirección de Operaciones, que dispondrá de un plazo de 30 días naturales para su contestación.

4. Ingresos, clasificación y promoción

4.1. Candidatos y pruebas de ingreso.

Es facultad de la Compañía establecer y decidir todo el proceso de selección y contratación efectivo del piloto hasta su admisión en la Compañía, sin más limitaciones que las que le sean impuestas expresamente por la autoridad aeronáutica. La Sección Sindical de UPPA en “Iberia Express” será informada de los procesos de selección.

4.2. Ingreso.

La fecha de ingreso como piloto en la Compañía será la que figure en el contrato indefinido como piloto.

La Compañía determinará el número de vacantes de pilotos.

Los pilotos admitidos lo harán ingresando en el último puesto del Escalafón administrativo, independientemente de su especialidad. La Compañía podrá contratar a pilotos con especialidad de primer piloto, al ingreso de los mismos en la empresa, solo en los casos en que no existan segundos pilotos con requisitos cumplidos para promocionar a primer piloto. No obstante, la Compañía, en cumplimiento de acuerdos o compromisos adquiridos con anterioridad a la firma de este Convenio, podrá contratar a pilotos con especialidad de primer piloto, al ingreso de los mismos en la empresa. La realización por dichos pilotos de funciones de primer piloto tendrá siempre carácter temporal, por un período nunca superior a tres años de duración inicial, prorrogables por hasta un máximo de cinco.

4.3. Período de prueba.

Los candidatos admitidos a ingreso en la Compañía lo harán a título de prueba, fijándose tal período de prueba en seis meses para todos los pilotos. Durante este período, tanto la Compañía como el piloto, podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de prea-

viso ninguno, con independencia de lo establecido en este Convenio sobre pacto de permanencia en el artículo 2.2. Este período de prueba no se aplicará a aquellos pilotos que hayan formado parte de una tripulación de “Iberia Express” por un período superior a 6 meses, mediante contratación temporal o a través de terceros, en los doce meses previos a su ingreso en la Compañía.

Superado el período de prueba se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado como antigüedad en la empresa.

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

4.4. Contratación.

La contratación en el colectivo de pilotos será principalmente indefinida.

No obstante se podrá hacer contratación temporal, entre otras, por obra o servicio determinado, al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, o a través de terceros. Esta contratación no podrá suponer más del 30 por 100 de la plantilla total de pilotos. Cuando el trabajador acredite más de 12 meses de contratación temporal o a través de terceros, suscribirá contrato indefinido. No computarán para este límite los contratos temporales que se suscriban para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo. Por circunstancias de la producción y por acuerdo entre la empresa y la sección sindical de UPPA “Iberia Express”, excepcionalmente se podrán modificar estos límites.

4.5. Clasificación, categoría, especialidad y niveles.

Se establece un solo grupo profesional que será el de pilotos. Este grupo tendrá dos especialidades, primeros y segundos pilotos:

- Primer piloto será aquel Tripulante técnico, en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado apto por la Dirección de Operaciones para el desempeño no solo de cualquier función de pilotaje sino específicamente para la función de mando a bordo de sus aeronaves.
- Segundo piloto será aquel Tripulante técnico en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado apto por la Dirección de Operaciones, para el desempeño de cualquier función de pilotaje a bordo de sus aeronaves.

A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que un piloto puede alcanzar dentro de su especialidad. Se establecen en cada especialidad de acuerdo a la siguiente nomenclatura y ordenada de mayor a menor nivel y retribución los siguientes niveles:

- Primeros pilotos: Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3, Nivel 4 y Nivel 5
- Segundos pilotos: Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3, Nivel 4 y Nivel 5.

4.6. Asignación de funciones.

La Empresa, respecto a las funciones a desempeñar, y de acuerdo a sus facultades de organización y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar al piloto funciones de instrucción, inspección, asistencia técnica en línea, organización de operaciones, control operacional, y en general cualquier tipo de actividad técnica, de asesoramiento, u operacionales habituales de la categoría, pactándose expresamente dicha asignación de funciones sin perjuicio de lo establecido más adelante, en el presente convenio, respecto a cargos y aceptación voluntaria de estos.

Será condición necesaria para poder acceder a estos puestos, que la antigüedad en la empresa sea de 5 años. De acuerdo a la juventud de la compañía se fija un período transitorio, por el cual, al día 1 de julio del 2014, se requiere una antigüedad de 2 años, que será incrementada mes a mes hasta que, a fecha 1 de julio de 2017, se exija el requisito de 5 años.

La Empresa comunicará al colectivo de pilotos las necesidades de este tipo de funciones, con el fin de que se tenga en consideración a los posibles voluntarios para ejercerlas.

4.7. Promoción.

Un piloto puede promocionar de las siguientes formas y necesitará los siguientes requisitos:

1. Por nivel, que se define como el cambio al nivel económico superior dentro de la especialidad. Son requisitos necesarios los de:

- Productividad.
- Aptitud técnica habitual.
- Permanencia en nivel.
- Evaluación de desempeño.

2. Por especialidad, que se define como el cambio de segundo a primer piloto. La promoción de especialidad se producirá en el momento de la firma del documento definitivo de adscripción a la nueva especialidad, devengando el piloto las cantidades correspondientes a su nueva especialidad desde la fecha de realización de su primer vuelo en línea como piloto al mando. La promoción de especialidad podrá dar lugar a cambio de base, que se tomará como voluntario. Son requisitos necesarios los de:

- Vacante.
- Productividad.
- Titulación.
- Aptitud técnica superior.
- Informe favorable.
- Horas de vuelo.
- Evaluación de desempeño.

4.8. Requisito de productividad.

A efectos de progresión, todo piloto deberá haber realizado, al menos, el 80 por 100 de la media de horas de vuelo efectuadas por los pilotos de su flota, considerando todo el tiempo de permanencia en su nivel actual. Para la acreditación de este requisito en los pilotos que hayan permanecido en las situaciones de Incapacidad Temporal por accidente laboral, maternidad, paternidad, actividad sindical, reducción de jornada por motivos familiares o actividad de oficina, se descontará de dicho tiempo de permanencia los períodos en los que no hayan prestado servicios por dichas razones. Si el piloto no cumpliera este requisito durante el tiempo mínimo de permanencia en su nivel actual, este requisito se cumplirá cuando realice el 80 por 100 de la media de horas de vuelo efectuadas por los pilotos de su flota durante todo el tiempo de permanencia en el nivel.

4.9. Requisito de aptitud técnica.

Existirán dos tipos de aptitud técnica:

1. Aptitud técnica habitual.
2. Aptitud técnica superior.

La habitual se obtiene y mantiene superando satisfactoriamente todos los cursos, pruebas, y demás inspecciones y evaluaciones periódicas y extraordinarias que la Dirección aplica a los pilotos para asegurarse de su aptitud técnica para el desarrollo de sus tareas habituales. En el caso de que un piloto no superase un entrenamiento o verificación de simulador la compañía le facilitará una oportunidad adicional para superarla y dos si en los dieciocho meses inmediatamente anteriores solo hubiera tenido como máximo una sesión de reevaluación, bajo el siguiente procedimiento:

- a) La compañía determinará caso por caso el reentrenamiento previo necesario antes de la reevaluación.
- b) En el caso de que el piloto no superase la reevaluación, la Dirección evaluará si somete al piloto a un nuevo período de instrucción, o si por el contrario, tal piloto y debido a sus deficiencias de aptitud no puede continuar en la Compañía, siendo causa de finalización de contrato por ineptitud sobrevenida.

La superior se obtiene superando satisfactoriamente todos los cursos, pruebas y demás inspecciones y evaluaciones que la Dirección aplica a los pilotos para asegurarse su aptitud técnica, capacidad de decisión operativa y actitud para el cambio a tareas superiores a las habituales que venía desarrollando, y necesariamente implica la aptitud técnica habitual.

Para poder iniciar el entrenamiento de promoción a primer piloto será necesario el informe favorable de la Dirección de Operaciones.

En el caso de que un segundo piloto no superase cualquier fase del Curso para progresar a primer piloto, la Compañía facilitará otra oportunidad adicional, después de no menos de un año desde la “no superación” inicial, acreditando el segundo piloto que ha realizado un mínimo de 500 horas de vuelo adicionales, siempre y cuando exista vacante en ese momento.

Si en dicha oportunidad adicional, el segundo piloto renunciara a terminar cualquier fase del curso, o el Instructor decidiera suspender el curso, por ineptitud técnica del segundo, la Compañía facilitará otra oportunidad adicional, después de no menos de un año desde la interrupción del proceso, acreditando el segundo piloto que ha realizado un mínimo de 500 horas de vuelo adicionales, siempre y cuando exista vacante en ese momento. Se limita a una sola vez la posibilidad de renunciar al curso una vez iniciado el mismo.

Si no superase esa oportunidad adicional, no podrá realizar el curso para progresar a primer piloto hasta que hayan transcurrido cinco años desde dicha no superación y siempre y cuando exista vacante en ese momento.

4.10. Requisito de horas de vuelo.

El mínimo de horas de vuelo para poder promocionar a primer piloto es 3.000. Estas horas son factorizadas según la siguiente tabla:

A/TYPE OF COMMAND	COMMAND	FIRST OFFICER
IBERIA EXPRESS	1,0	1,0
A320 OTHERS	0,9	0,8
A330/A340	0,8	0,7
AIRLINE GLASS COCKPIT/JET	0,9	0,8
AIRLINE GLASS COCKPIT/TURBO PROP	0,8	0,7
AIRLINE NON GLASS COCKPIT/JET	0,8	0,7
AIRLINE NON GLASS COCKPIT/TURBO PROP	0,7	0,6
NON AIRLINE/MULTI ENGINE	0,6	0,5
MILITARY JET	0,8	
SINGLE ENGINE	0,3	
ROTARY MULTICREW	0,5	0,4
ROTARY SINGLE PILOT	0,2	

Nota: Las horas realizadas en Operadores similares a “Iberia Express”, al tratarse del mismo avión, misma operación y misma región, tendrán la misma factorización que las realizadas en “Iberia Express”.

4.11. Requisitos de permanencia en Nivel.

La permanencia mínima en los niveles será la siguiente:

	PRIMEROS PILOTOS	SEGUNDOS PILOTO
NIVEL 5	2 años	2 años
NIVEL 4	2 años	3 años
NIVEL 3	2 años	2 años
NIVEL 2	2 años	3 años
NIVEL 1	Indefinida	Indefinida

Los pilotos admitidos lo harán ingresando en el último nivel de su especialidad. El segundo piloto que promocione a primer piloto lo hará al nivel 5 de primeros pilotos.

A efectos del cumplimiento de este requisito no computarán como tiempo de permanencia los períodos en los que el contrato de trabajo se encuentre suspendido, incluso por sanción, a excepción de las situaciones de Incapacidad Temporal por accidente laboral, maternidad, paternidad, actividad sindical o reducción de jornada por motivos familiares.

4.12. Requisito de vacante y preferencia.

La empresa establecerá las plazas vacantes para acceder a cada especialidad, flota y bases necesarias, para lo que la Compañía podrá decidir libremente el equilibrio y número de estas vacantes. Asimismo decidirá el momento en que se producen dichas vacantes.

Para cubrir las vacantes de primer piloto por promoción, se atenderá al orden de Escalafón Técnico, respetando los compromisos adquiridos por la Compañía previos a la firma del Convenio.

4.13. Requisito de titulación.

Se considera cumplido al tener los títulos requeridos por la autoridad aeronáutica para la situación de que se trate.

4.14. Requisito de informe favorable.

Para cubrir las vacantes de primer piloto por promoción será necesario el informe favorable de la Dirección de Operaciones.

4.15. Requisito Evaluación de desempeño.

Se considerará cumplido si el piloto ha obtenido una puntuación superior a 5 en las evaluaciones correspondientes a los dos últimos años previos a la promoción de especialidad y en el año previo a la promoción de nivel.

Disposición transitoria: Para las promociones a efectuar durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de este Convenio, el requisito se entenderá cumplido con la obtención de una puntuación superior a 5 en la evaluación del año previo a la promoción.

Dentro de los próximos 6 meses, ambas partes se comprometen a consensuar un modelo de evaluación, en el seno de la comisión de interpretación de este Convenio.

4.16. Requisito de confianza.

Todos los cargos tales como la comandatura, supervisión, inspección, instrucción, mando y dirección sobre la flota y pilotos se definen como de extrema confianza de la Compañía y de libre designación y remoción por esta, dada la responsabilidad y autoridad que otorga el nombramiento, y como tal, la obtención y permanencia en el mismo queda supe- ditada al mantenimiento de dicha confianza.

Se podrán ostentar varios cargos simultáneamente por el mismo piloto, sin más limi- tación que las que imponga la autoridad aeronáutica, y en este caso, a cada uno de estos car- gos se le aplicará el presente artículo individualmente, tratando cada cargo de forma inde- pendiente de los demás.

Los cargos son de libre aceptación y renuncia por el piloto, sin más limitación que el tiempo prudencial necesario de preaviso que permita la sustitución ordenada del mismo. Los cargos no podrán ser objeto de renuncia colectiva.

4.17. Renuncia a la promoción.

Los pilotos podrán renunciar voluntariamente y por escrito a promocionarse.

4.18. Realización temporal de funciones de primer piloto.

La Compañía podrá pactar con los segundos pilotos el ejercicio temporal de funciones propias de la especialidad de primer piloto atendiendo al escalafón técnico, por un período mínimo de un mes. Durante la realización de dichas funciones, el piloto percibirá la retri- bución correspondiente a Primer Piloto, en el nivel más bajo. El tiempo durante el que un segundo piloto realice funciones de primer piloto computará para su promoción de nivel económico como segundo piloto, por lo que, finalizado el período pactado, el piloto volverá a las condiciones propias de su especialidad de segundo piloto, con la antigüedad técni- ca y nivel económico acreditados en dicha especialidad.

Asimismo, el tiempo durante el que un segundo piloto realice funciones de primer pi- loto computará para establecer el nivel económico de primer piloto, así como la antigüedad técnica como primer piloto, a aplicarle cuando realice dichas funciones.

4.19. Regresión.

Se entenderá por regresión el cambio de especialidad de primer piloto a segundo piloto.

La regresión tendrá carácter forzoso cuando disminuya el número de unidades de una flota determinada o cuando obedezca a la aplicación de un Expediente de regulación de em- pleo, que suponga un desequilibrio entre el número de primeros y de segundos pilotos. La regresión con carácter forzoso se realizará por orden inverso al escalafón técnico y los afec- tados percibirán la retribución correspondiente al nivel 1 de la especialidad de segundo pi- loto. Los pilotos afectados tendrán preferencia de progresión para incorporarse nuevamen- te a su antigua especialidad.

4.20. Pérdida de capacidad.

Cuando un piloto pierda la capacidad para ejercer como Comandante, sin perder la ne- cesaria para ejercer funciones de pilotaje, permanecerá en la plantilla manteniendo la retri- bución correspondiente a la especialidad de primer piloto, durante doce meses. Transcurri- do dicho plazo, el piloto pasará a ostentar la especialidad de segundo piloto, percibiendo la retribución correspondiente al nivel más alto de dicha especialidad.

5. Situaciones en plantilla

5.1. Los pilotos en plantilla podrán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

- En período de prueba.
- En comisión de servicio.
- Con licencia retribuida.
- Con licencia no retribuida.
- En excedencia voluntaria. Disposición transitoria: Excedencia especial.
- En excedencia forzosa.
- En excedencia para el cuidado de hijos.
- En excedencia para el cuidado de familiares.
- Reducción de jornada por motivos familiares.
- Reducción de jornada por lactancia.
- Riesgo por embarazo/lactancia.

5.2. En período de prueba.

Se regirán por lo establecido en el artículo 4.3 y lo que se establece sobre pactos de permanencia en el artículo 2.2.

5.3. En comisión de servicio.

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

5.4. Con licencia retribuida.

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

- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, solamente en el caso de que dichos exámenes tengan por objeto la obtención de titulación académica profesional, o aeronáutica, reconocida por el Ministerio de Educación o por la Autoridad Aeronáutica, y en estos casos, el piloto deberá avisar a la empresa con un mes de antelación.
- Un día natural por razón de boda de hijos, padres y hermanos ampliable a dos, si fuera en distinto lugar del que reside habitualmente el trabajador.
- Un día en caso de sufragio activo para elecciones públicas de carácter oficial, siempre que el día del sufragio el piloto tuviera programada actividad. Considerando que la Compañía no puede verse obligada a suspender vuelos por este motivo, se pacta expresamente la movilidad de dicho día libre, realizando los pilotos las votaciones por correo si fuese necesario para cumplir con la actividad programada. La empresa pactará con los pilotos la fecha de disfrute de dicho día libre.

Los días de licencia retribuida se entenderán siempre naturales y coincidentes con la causa que lo justifica. En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los pilotos lo deberán comunicar por escrito con la máxima antelación a la Compañía, reservándose esta el derecho de exigir los justificantes que acreditan las circunstancias alegadas para la obtención de tales licencias.

5.5. Con licencia no retribuida.

Los pilotos podrán solicitar licencia no retribuida de una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses, ambos ininterrumpidos. La empresa podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales reglamentarias. El piloto deberá solicitar esta licencia antes del día 10 del mes anterior a aquel en que desee iniciar la misma. En el supuesto de concurrir varias solicitudes para el mismo período de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad, por fecha de ingreso en compañía con contrato de piloto, para una misma especialidad, flota y base. La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas. Los períodos de licencia no retribuida computarán a efectos de antigüedad.

5.6. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, sin perjuicio de las indemnizaciones y preavisos establecidos en este Convenio.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, sin que el período en tal situación compute a ningún efecto. Durante dicho período el trabajador no podrá realizar trabajos aeronáuticos por cuenta propia o ajena, sin contar con la autorización expresa de la Compañía, en caso contrario perderá su derecho al reingreso, causando baja definitiva en la compañía. El trabajador deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización de su excedencia. El trabajador que no solicite el reingreso con el preaviso establecido causará baja definitiva en la empresa.

Los pilotos tendrán derecho a la reincorporación de una excedencia voluntaria, siempre y cuando exista vacante de la especialidad de procedencia y el piloto a reincorporar mantenga la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves operadas por "Iberia Express" en vigor.

Si hubiese varios pilotos, la incorporación se producirá de forma que tenga preferencia el piloto, dentro de su especialidad, con mayor antigüedad en el escalafón Técnico. Los pilotos reincorporados deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección de Operaciones, y de acuerdo a las normas de la AESA, a efectos de actualizar y comprobar el mantenimiento de la capacidad técnica del piloto. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderá el derecho a reincorporarse.

Disposición transitoria: La Compañía concederá una excedencia especial con las siguientes particularidades:

Requisitos: Ser segundo piloto de "Iberia Express" en plantilla a la firma del Convenio y en el momento de solicitar la excedencia.

Plazo: Se podrá solicitar esta excedencia desde el día 1 de julio de 2014 y hasta el día 31 de diciembre de 2017.

Duración: Mínima de un año y máxima de cinco, ininterrumpidos.

Número: Solo se concederá una excedencia de estas características a cada piloto, por lo que una vez disfrutada, no podrá volver a solicitarla.

Preavisos: Tanto la excedencia como el reingreso deberán solicitarse con un preaviso mínimo de tres meses a su fecha de efectos.

Reingreso: Los pilotos podrán solicitar su reingreso en cualquier momento, sin que el mismo les pueda ser rechazado por no haber agotado el período solicitado. Hasta el 31 de diciembre de 2017 se le reservará su puesto de trabajo, para lo que deberán haber solicitado su reingreso no más tarde del día 30 de septiembre de 2017 y acreditar la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves operadas por "Iberia Express" en vigor. Después de dicha fecha, el derecho al reingreso se regirá por lo establecido en Convenio para las excedencias voluntarias, salvo que no podrá ser rechazado el reingreso por no haber agotado el período solicitado.

Efectos: Los primeros doce meses de excedencia computarán completos a efectos de su posición en los escalafones. A partir de los doce meses, cada dos días en excedencia, computará como uno a efectos de su posición en los escalafones.

Limitaciones: El piloto deberá contar con la autorización expresa de la Compañía para realizar trabajos aeronáuticos por cuenta propia o ajena en un operador con AOC español durante el período de excedencia. En caso contrario perderá su derecho al reingreso, causando baja definitiva en la compañía.

5.7. Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando la baja definitiva. Los pilotos reincorporados deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección, al objeto de obtener la aptitud técnica habitual, corriendo a cargo de la compañía los costes oportunos.

Los pilotos que se reincorporen de una excedencia forzosa lo harán necesariamente en la especialidad y flota de procedencia y en caso de no existir esta será la Dirección de Operaciones la que designe en cada caso la flota a la que se reincorporará el piloto.

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

5.8. Excedencia para atender al cuidado de hijos.

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo, por un período no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Igual derecho se dispondrá en el supuesto de adopción, a contar desde el momento de esta.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su misma especialidad. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Durante el tiempo que el piloto permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el piloto tuviera en la Compañía.

5.9. Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su misma especialidad. Durante el tiempo que el piloto permanezca en excedencia la Compañía le facilitará la realización de los cursos o entrenamientos periódicos necesarios para el mantenimiento de la habilitación de tipo que el piloto tuviera en la Compañía. El piloto vendrá obligado a realizar dichos cursos y entrenamientos. En caso de que el piloto no realizara dichos cursos, la Compañía no estará obligada a reingresarle hasta que el piloto acredite ostentar la habilitación de tipo de alguna de las aeronaves de la Compañía. Si para dicha acreditación el piloto debiera realizar un curso de habilitación de tipo o cualquier otro distinto de los ofrecidos por la Compañía durante su excedencia, el coste del mismo será por cuenta exclusiva del piloto.

5.10. Reducción de jornada por motivos familiares.

Las reducciones de jornada por estas causas se registrarán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento (a la firma de este Convenio el cuidado de menores de doce años y otros), con las siguientes especialidades:

- La reducción de jornada para los pilotos será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados estos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral. El piloto deberá solicitar la reducción antes del día 10 del mes anterior a aquel en que desee iniciar la misma. Por las características de organización y producción del colectivo, el piloto podrá formular un máximo de dos peticiones de reducción de jornada por cada doce meses, sin poder variar los términos de las mismas.
- En los meses en que un piloto tenga reducida su jornada por estas causas, las horas de vuelo que se programen durante los días de trabajo estarán limitadas en cómputo mensual en la misma proporción en que se haya solicitado la reducción de jornada, con un margen de ± 5 por 100. Para el cálculo de dichas horas se utilizará la media de los pilotos de la misma especialidad y base.

El piloto con reducción de jornada no podrá realizar trabajos por cuenta propia o ajena, salvo la autorización expresa de la Dirección de Operaciones.

5.11. Reducción de jornada por lactancia.

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

- La reducción será efectiva mediante el disfrute de dos días libres adicionales al mes en concepto de lactancia, además de los días libres mensuales, siempre que el cónyuge del trabajador trabaje y no disfrute simultáneamente de reducción de jornada por la misma causa.

A tal efecto, el piloto que quisiera acogerse a este derecho habrá de presentar en su departamento un certificado de la empresa del otro progenitor, de que este no está en el uso y disfrute de esta reducción de jornada. Salvo que el piloto solicite el disfrute mensual de esta reducción de jornada, la misma se disfrutará de forma acumulada e ininterrumpida, una vez el piloto hubiera disfrutado del período de vacaciones que hubiere generado durante la previa suspensión por maternidad o paternidad.

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

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

Se considera en esta situación a la piloto que, transitoriamente, no pueda seguir en situación de activo por existir riesgo del embarazo o la lactancia, dadas las especiales características de su trabajo. Tanto la Compañía como las trabajadoras afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por aquellas de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por los riesgos descritos, reguladas en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

5.13. Preaviso en las situaciones de baja voluntaria.

Teniendo en cuenta el alto grado de especialización de los pilotos y la importancia que en ellos tiene la formación tecnológica y adaptación a los nuevos tipos de avión, con el elevado coste que ello implica, las peticiones de baja voluntaria en "Iberia Express" deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de tres meses a la fecha en que se pretenda causar baja.

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

6. Faltas y sanciones

6.1. Potestad disciplinaria y faltas.

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

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

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

6.2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2. Hasta dos faltas de puntualidad en un período de treinta días. Si dicha falta de puntualidad provocase retraso en la salida de un vuelo programado, se calificará como falta grave.

3. No comunicar su domicilio o el sitio donde se vaya a descansar, cuando se está de servicio.

4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando no perjudique al ciclo productivo.

5. Descuidos en el empleo y la conservación de herramientas, materiales, documentos de servicio y locales.

6. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme que no provoque quejas.

7. Dirigir escritos laborales, operacionales o de crítica, a los pilotos u otros colectivos de la Compañía, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, y/o cualquier otro medio facilitado por la Compañía. La sección sindical UPPA de "Iberia Express" estará autorizada para dirigir estos escritos.

8. La inobservancia de las instrucciones o prácticas comerciales que establezca la compañía.

9. Cualquier otro incumplimiento de las obligaciones laborales que no produzcan perjuicio a la empresa, al cliente o al resto de trabajadores.

6.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad en un período de treinta días. Si alguna de dichas faltas provocase retraso en la salida de un vuelo programado, se calificará como falta muy grave.

2. La falta hasta dos días al trabajo en 30 días, sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

5. La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique.

6. No estar localizado en situación de imaginaria.

7. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía.

8. La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de seis meses a contar desde la sanción de la primera.

9. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

10. La divulgación a personas ajenas a la empresa, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía.

11. La obstrucción a las órdenes de los jefes y negligencia en su cumplimiento. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.

12. El quebranto de los intereses de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable. Cuando se menoscaben directamente los intereses económicos o se afecte la imagen pública de la Compañía se reputará como muy grave.

13. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.

14. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme del piloto que produzca quejas justificadas de los compañeros o superiores.

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

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

6.4. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente, siempre que los mismos resulten incompatibles con su condición de Piloto o con la dolencia que padece, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja. También se incluirá dentro de este apartado la realización de dichos trabajos durante los períodos de disfrute de las reducciones de jornada recogidas en los artículos 5.10 y 5.11, sin autorización expresa de la Empresa.

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

7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a sus compañeros y subordinados, o a pasajeros u otras personas de su entorno profesional.

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

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

10. La transgresión de la buena fe contractual.

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

12. Cualquier infracción grave de la Legislación de Aduanas.

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

14. Abuso de autoridad por parte del superior.

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

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

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

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

19. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía.

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

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

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

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

6.5. Sanciones.

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

- Por faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación durante un máximo de tres años para la progresión a primer piloto, despido.

6.6. Prescripción de las faltas.

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

6.7. Cancelación de antecedentes disciplinarios.

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

- a) Las faltas leves, 6 meses.
- b) Las faltas graves, 12 meses.
- c) Las faltas muy graves, 18 meses.

7. *Movilidad Geográfica*

7.1. Movilidad Geográfica y Desplazamientos.

La Compañía, de acuerdo a su especial actividad de transporte aéreo y, atendiendo a sus necesidades económicas, de adaptación a las condiciones de mercado, de organización,

de expansión o cualquier otro supuesto de similar naturaleza, podrá decidir la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades o presta servicios a terceros, requiriendo el desplazamiento de sus pilotos. Cuando dichos desplazamientos sean supuestos de movilidad geográfica, según se definen en el artículo 7.4, se aplicarán los términos, condiciones y compensaciones, en su caso, que se establecen en el presente capítulo.

7.2. Base principal.

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

7.3. Base operativa.

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

7.4. Desplazamientos.

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

1. Supuestos que no implican movilidad geográfica:

1.1. Línea: Situación de desplazamiento que puede comprender hasta 15 noches continuadas fuera de base. Si la línea es superior a 9 días, se limitará a un máximo de 4 al año por tripulante. Este tope podrá ser superado voluntariamente por el tripulante. A partir de 7 días, el piloto dispondrá gratuitamente del servicio lavandería.

2. Supuestos que implican movilidad geográfica:

2.1. Destacamento: Situación de desplazamiento de tiempo superior a 15 noches continuadas fuera de base y duración máxima de un año.

2.2. Residencia: Situación de desplazamiento de tiempo no inferior a un año ni superior a tres.

2.3. Cambio de Base: Situación de desplazamiento definitivo que a todos los efectos, supondrá y se pacta expresamente así, un cambio de base contractual. Los cambios de base que se produzcan por cambio de flota o por promoción a primer piloto se considerarán siempre de carácter voluntario.

Los supuestos de desplazamiento que no implican movilidad geográfica serán todos forzosos y todos ellos serán sin compensación económica. Los supuestos de desplazamiento que implican movilidad geográfica, podrán ser voluntarios o forzosos. Los supuestos de desplazamientos que implican movilidad geográfica voluntarios no darán derecho a compensación económica alguna, al considerarse de mutuo acuerdo entre la Compañía y el piloto.

7.5. Compensación a forzosos:

— Por cada Destacamento: Los pilotos que permanezcan en situación de destacamento forzoso percibirán en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento y manutención una cantidad diaria de 50 euros, a partir del décimo sexto día de destacamento, independientemente de la dieta que le pueda corresponder por los vuelos realizados. Esta compensación no se devengará en el caso de que la Compañía proporcione alojamiento y transporte a/desde el aeropuerto.

Asimismo, los primeros quince días de destacamento, la compañía proporcionará hotel con desayuno o alojamiento, y transporte a/desde aeropuerto y abonará dieta con pernocta, que absorberá las dietas que se generen por los vuelos realizados. Se programará un día libre adicional inmediatamente antes del primer día de destacamento.

— Por cada Residencia: La compañía proporcionará hotel con desayuno y transporte al aeropuerto los primeros 15 días de residencia, y abonará una indemnización de 1.500 euros.

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

— Por cada Cambio de base:

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

2. Un billete aéreo gratuito, por una sola vez, desde la ciudad de origen a la de destino para el piloto y las personas que convivan con él.
3. En concepto de indemnización por los gastos del traslado el piloto percibirá dos salario base y Plus de Responsabilidad Comandante, en su caso, más 1.500 euros. Si el cambio de base viene motivado por la disminución de rotaciones asignadas a una base o por el cierre de la misma, no se devengará el complemento de los 1.500 euros.
4. Hotel con desayuno durante 15 días.
5. Transporte hacia y desde el hotel al aeropuerto, en el caso de que el vehículo particular se haya trasladado por barco y no haya llegado, con un máximo de quince días, coincidentes con las de alojamiento en hotel.
6. Se programarán dos días libres adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base. Estos días absorben el permiso retribuido por traslado.

7.6. Asignación de Destacamentos Residencias o Cambios de Base.

Todo piloto tiene derecho a solicitar destacamento, residencia o cambio de base. La Compañía podrá limitar o condicionar el acceso a los destacamentos, residencias o cambios de bases, tanto voluntarios como forzosos, por las siguientes causas:

- Función, entendiéndose por tales aquellas que exigen el cargo de comandante, o impiden a los mismos el acceso a la movilidad geográfica, a efectos de equilibrar las tripulaciones técnicas en la forma que estime la Compañía.
- Cargos, entendiéndose por tales aquellas que requieren autorización especial de la Compañía para acceder a una movilidad geográfica, debido a que el piloto disfruta de un cargo distinto a la comandancia que puede requerir una presencia más o menos continuada en las oficinas u otro lugar designado por la Compañía.
- Flota, entendiéndose por tales las que limitan el acceso a una movilidad geográfica a los pilotos de una flota específica.
- Experiencia, en función de los requerimientos operacionales podría ser necesaria una experiencia mínima. Los requisitos de experiencia requeridos serán publicados en cada una de las convocatorias.

La compañía, previa comunicación a la sección sindical de UPPA “Iberia Express” publicará las ofertas de destacamento, residencia o cambio de base lo antes posible.

La oferta de residencias fuera del territorio español se consensuará con la sección sindical de UPPA “Iberia Express”, atendiendo a las condiciones de vida del lugar de la residencia.

Las ofertas se publicarán con la siguiente antelación mínima:

- Quince días para los destacamentos.
- Treinta días para residencias.
- Sesenta días para los cambios de base.

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

- Siete días para los destacamentos.
- Quince días para la residencia y los cambios de base.

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

- Cinco días para los destacamentos.
- Quince días para residencias y los cambios de base.

De entre los pilotos voluntarios tendrán preferencia para acceder al destacamento, residencia o el cambio de base los de mejor posición en el escalafón técnico.

En caso de no haber voluntarios, los pilotos aceptarán forzosos el destacamento, la residencia o el cambio de base, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón técnico.

En el caso de que los destacamentos o residencias vengan motivados por la disminución de rotaciones asignadas a una base, así como en los motivados por el cierre temporal de una base, solo podrán acceder a la oferta, ya sea como voluntario o como forzoso, los pilotos asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada temporalmente. De entre los pilotos de la base afectada tendrán preferencia para acceder al destacamento o residencia como voluntarios los de mejor posición en el escalafón técnico. En caso de no haber voluntarios en la base afectada, los pilotos de la misma aceptarán el destacamento o la residencia forzosos, teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón técnico.

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

Si durante los cinco años siguientes a la fecha de efectividad del cambio de base del párrafo anterior se ofertara cambio de base a la base de origen, los pilotos afectados por el cambio de base inicial, si el mismo se produjo con carácter forzoso, tendrán derecho preferente a volver a la base de origen por orden de escalafón técnico de entre los afectados forzosos por el cambio inicial.

En el caso de que la disminución de rotaciones de una base o el cierre de una base supusiera la necesidad de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, ya sea mediante despido colectivo ya sea por despido objetivo individual, para la determinación de los pilotos afectados por la extinción se considerará el escalafón administrativo en orden inverso entre la totalidad de los Pilotos de todas las bases, sin distinción de especialidad, conforme al artículo 1.10 del Convenio Colectivo.

8. *Transportes y Alojamientos*

8.1. Medios de transporte.

Es facultad de la Compañía la elección de los medios de transporte a utilizar en función de las siguientes características: Seguridad, economía, y condiciones aceptables de uso, confort y limpieza que no menoscaben la dignidad del piloto.

En los vuelos de situación, la compañía procurará que el traslado de los pilotos se realice en el menor tiempo posible.

Los medios podrán ser propios o suministrados por terceros. Cuando la Compañía elija contratar estos medios a terceros, podrá utilizar el servicio, clase y tarifa que estime conveniente, y asimismo, cuando utilice medios propios y estos sean comunes a los suministrados por la Compañía al público en general, podrá utilizar el servicio y clase que estime conveniente. Estos medios podrán ser entre otros y no necesariamente en este orden:

1. Furgoneta propia o de tercero de traslado de tripulaciones.
2. Furgonetas o vehículos propios utilizados en la asistencia en tierra a los aviones, siempre que tengan el número de asientos o plazas suficientes para ello.
3. Autobuses o microbuses propios o de terceros, de transporte de pasaje en interior de aeropuertos.
4. Taxis, autobuses, microbuses o vehículos de alquiler con conductor. Se podrán utilizar los servicios shuttle de hoteles y aeropuertos.
5. Servicios ferroviarios, excepto metros y/o suburbanos. Siempre que haya disponibilidad, se realizarán en trayectos directos. A excepción del Tren de alta velocidad, el billete será en clase Business, siempre que haya plazas disponibles.
6. Servicios aéreos, ya sean estos vuelos regulares, vuelos chárter al público en general o vuelos chárter o de aerotaxi contratados específicamente.
7. Servicios ferry marítimos. Si el tiempo de transporte es superior a tres horas se utilizarán camarotes individuales o, en caso de no haberlos, clase Business, siempre que haya plazas disponibles.
8. Servicio de alquiler de coches sin conductor. Esta opción será voluntaria para el piloto.

8.2. Liquidación gastos de transporte y alojamiento.

La compañía, cuando sea práctica habitual en el medio a utilizar, procurará que todos los gastos de transporte y alojamiento, que deba abonar en virtud de lo pactado en este Convenio, se facturen directamente a la administración de la misma, con el objeto de reducir los trámites administrativos a realizar por los pilotos en sus desplazamientos. En todo caso el piloto vendrá obligado a liquidar los gastos en el lugar, forma y tiempo puntual que designe la Compañía.

8.3. Transporte en base del piloto.

El transporte en la base del piloto será por cuenta del piloto.

La Compañía, cuando el piloto lo solicite expresamente, se hará cargo de los costes de aparcamiento de su vehículo particular en el aparcamiento de empleados del aeropuerto que

tenga por base operativa, en los días que tenga asignado servicio, pero en ningún caso en más de un aeropuerto ni para más de un vehículo. En el caso de que exista más de un aparcamiento de empleados, se elegirá el más cercano al lugar de la firma, salvo que el mismo suponga un coste superior en 1 euro diario o más respecto a los otros aparcamientos.

8.4. Transporte fuera de base del piloto.

El transporte desde el lugar de alojamiento y el aeropuerto en las noches fuera de base en los desplazamientos que no impliquen movilidad geográfica será facilitado por la Compañía y a cargo de ella.

La recogida de tripulaciones se hará con la antelación suficiente para que la presentación en el aeropuerto se realice con tiempo suficiente de forma que no provoque retrasos en la salida del vuelo, asimismo la recogida de tripulaciones de llegada a los aeropuertos se realizará de forma que no dé lugar a esperas innecesarias.

8.5. Gastos por accidente.

En caso de accidente "in itinere", los gastos ocasionados por el piloto para completar su regreso a domicilio, incluidos los de un acompañante en caso grave u hospitalización, serán abonados por la Mutua correspondiente. Si la Mutua no se hiciera cargo de dichos gastos, la Compañía adelantará el abono de los mismos, reservándose el derecho a solicitar y obtener su reembolso bien de la Mutua, bien del piloto afectado si finalmente los gastos no correspondieran a un accidente "in itinere". Los pilotos podrán utilizar los medios de locomoción que estimen oportunos para efectuar los desplazamientos necesarios. Dichos medios serán razonables teniendo en cuenta la naturaleza y lugar del accidente. Los desplazamientos en aerotaxi requerirán autorización previa de la Dirección.

8.6. Alojamientos.

Serán por cuenta de la Compañía los alojamientos en los hoteles para los pilotos en los desplazamientos de trabajo que no impliquen movilidad geográfica. La contratación del alojamiento en los hoteles, incluirá un desayuno.

La compañía, por medio de la comisión de seguimiento, informará a la Sección Sindical de UPPA en "Iberia Express" de los hoteles que son elegidos para el alojamiento de las tripulaciones en cada ciudad.

La categoría de hoteles a utilizar será, siempre que exista disponibilidad, de cuatro estrellas.

En los alojamientos para las situaciones de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del presente Convenio.

9. Régimen de comidas

9.1. Normativa aplicable.

Las comidas de los pilotos deben costearse con las dietas que la Compañía pone a su disposición según el artículo 14.12 del presente convenio. No obstante, teniendo en cuenta la dificultad para el uso efectivo de las dietas, sin alterar las actividades programadas, así como la normativa de seguridad aeronáutica al respecto, la Compañía negociará con la empresa suministradora de catering el establecimiento de descuentos especiales en los productos de alimentación y/o bebida del catering que consuma la tripulación durante el vuelo que tengan asignado.

9.2. Compra de elementos del catering por parte de Pilotos.

Se aplicará el precio que marque la Compañía, que procurará que sea lo más ajustado posible al coste real, incluida la carga, de cualquier elemento del servicio de bar para el piloto, publicándose una lista de precios de la que será informada la Sección Sindical de UPPA en "Iberia Express", con antelación a su implantación.

10. Uniformidad e imagen

10.1. Normas generales.

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

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

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

PRENDA	UNIDADES
AMERICANA	1
PANTALON	2
CAMISA	4
CORBATA	1
CINTURON	1
PAR DE ZAPATOS	1
CARDIGAN/JERSEY	1
PAR DE GALONES	2
CHALECO REFLECTANTE	1

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

PRENDA	PUNTOS
TRAJE (2 pantalones)	775
PANTALON	175
CAMISA M/L	90
CAMISA M/C	80
CORBATA	30
JUEGO DE GALONES	75
CARDIGAN	120
JERSEY	80
ZAPATOS	130
CINTURÓN	35
CALCETINES (3 unidades)	17
TROLLEY CABINA	130
MALETÍN (Grande)	175
MALETÍN	175
ABRIGO	450
GABARDINA	420

El sistema de uniformidad se regirá por las siguientes reglas:

Todos los pilotos tendrán una cuenta de puntos de uniformidad en la Compañía. Cuando un piloto desee obtener una prenda del uniforme, se dirigirá, con la antelación necesaria, a la Compañía, solicitando dicha prenda. La Compañía deducirá los puntos correspondientes a la prenda de su cuenta, contactando al proveedor para el suministro de la misma. Se podrá realizar una petición de uniformidad al año. Queda prohibido el contacto directo con los proveedores excepto en la forma que establezca la Compañía. Asimismo, queda prohibido el intercambio o traspaso de puntos y prendas entre pilotos y el uso de puntos para prendas que no formen parte de la uniformidad oficial.

Los años posteriores a la entrega de la dotación inicial, la asignación anual de puntos será de 1.250, si bien el año siguiente a la entrega de la dotación inicial, se asignará la parte proporcional de puntos correspondientes al número de meses de permanencia en la empresa durante el año de entrega de la dotación inicial. Los puntos serán acumulables de un año para otro, pero no podrán utilizarse más de 1.500 puntos cada año. La anualidad se computará de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año siguiente. Los puntos no darán derecho, en ningún caso, a su canje por dinero. La uniformidad pertenece a la Compañía, y será devuelta cuando un piloto cause baja, a solicitud de la Compañía. Los pilotos, de acuerdo al número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las prendas y accesorios en la forma que estimen conveniente. Cada piloto se responsabilizará, en todo momento, de ir adecuadamente uniformado. Si un piloto agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía, podrá comprar, a su coste, prendas adicionales.

A la entrada en vigor de este sistema de uniformidad, los pilotos contarán con 1.250 puntos.

La comisión de seguimiento de este convenio podrá modificar las listas de prendas y la puntuación asignada a cada una de ellas por acuerdo de las partes.

10.2. Imagen personal.

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

11. Programación

11.1. Regulaciones.

Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad. A efectos laborales, la aplicación de dicha normativa respetará las especialidades recogidas en este Convenio.

Se podrán pactar, entre Compañía y la Sección Sindical de UPPA en "Iberia Express" esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

11.2. Programación de días libres:

- Con carácter general, se programarán 10 días libres mensuales, en base operativa, de los cuales cinco serán a elección del trabajador y cinco a elección de la empresa, garantizándose un total de 110 libres al año. En caso de imposibilidad de programación de los días a elegir por el piloto por coincidencia de varios Pilotos, el día libre se asignará por antigüedad técnica.
- Para aquellos casos en los que se programen menos de diez días libres en el mes, la programación de los restantes hasta diez se realizará en los tres meses siguientes, con un máximo de doce días libres totales programados en el mes.
- En los meses de junio, julio y agosto se programará siempre diez días libres al mes garantizados. No obstante, se pacta que si por razones excepcionales esto no fuese posible, la empresa puede consultar con los pilotos individualmente la posibilidad de que, voluntariamente, los disfruten en otro mes.
- Los pilotos podrán voluntariamente optar por disfrutar solo ocho días libres al mes, sin recuperación de los restantes hasta diez. Esta opción se deberá comunicar por escrito al Departamento de Programación en el mismo momento en que solicite las preferencias de dicho mes.
- La compañía programará tres días libres en uno de los siguientes períodos:
 - Del 24 al 26 de diciembre.
 - Del 31 de diciembre al 2 de enero.
 - Del 5 al 7 de enero.

En caso de imposibilidad de programación de los días en el período elegido por el piloto por coincidencia de varios Pilotos, los mismos se asignarán según el procedimiento "Navidades" publicado por la Compañía.

11.3. Principios de programación.

La programación de pilotos se basará en los principios de Legalidad, Economía, Flexibilidad, Calidad de vida, Equilibrio y Transparencia.

11.4. Emisión y seguimiento de la programación.

La programación se publicará mensualmente antes del día 26 del mes anterior, salvo la programación del mes de marzo, que se publicará antes del día 25 de febrero.

El comité de seguimiento es el encargado del seguimiento de la programación y para ello tendrá las siguientes atribuciones:

1. Velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo anterior.
2. Tendrá acceso a las programaciones de todas las flotas si las hubiese, salvo a aquellas que correspondan a pilotos que se hayan negado a que su programación se haga pública.
3. Tendrá acceso a la estadística que utilice la Compañía para controlar o equilibrar el trabajo realizado por pilotos.
4. Emitirá los informes y recomendaciones que crea conveniente para la comisión de interpretación y aplicación del convenio y para la dirección de la Compañía, en un plazo no superior a 3 meses.

11.5. Cambios de servicios.

Los cambios de servicio, que no sean en ejecución, se notificarán con una antelación de 24 horas.

En el caso que no fuera posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá serle notificado al piloto antes de las 22.00 (hora local) del día anterior o hasta 15 minutos después de la hora de calzos si fuese posterior y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal. En este caso de cambio con menos de 24 horas, si el cambio supone un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos o un adelanto superior a la hora programada de salida de 120 minutos, se requerirá la conformidad del piloto.

11.6. Cambio de servicio en ejecución.

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

La compañía puede variar en ejecución, por necesidades del servicio, los vuelos programados, incrementando la actividad aérea hasta un máximo de 120 minutos sobre la hora de llegada inicialmente prevista.

Los cambios que supongan un retraso en la hora programada de llegada superior a 120 minutos estarán limitados a dos al mes por piloto y generarán una compensación igual al valor de una imaginaria. No obstante, el piloto podrá aceptar voluntariamente un cambio de estas características, aunque hubiera superado el límite de dos mensuales.

Los cambios no podrán suponer pernocta, si esta no estaba prevista en la programación del piloto. No obstante, el piloto podrá aceptar voluntariamente un cambio de estas características. En este caso el piloto recibirá una indemnización de 150 euros.

Después de la hora de calzos más quince minutos del último vuelo no se podrá incrementar la actividad aérea si no ha sido notificado previamente.

11.7. Compensación por cambios.

Si con motivo de los cambios de servicio, salvo que los cambios obedezcan a cancelaciones de vuelos por motivos ajenos a la operativa de la Compañía, como, por ejemplo, cierres de espacios aéreos, huelgas, cancelaciones comerciales, peticiones del propio piloto, etc, el piloto volase menos del 95 por 100 de la media anual de su flota, base y especialidad (FTE), cobrará la diferencia entre las horas realizadas por él mismo y dicha media disminuida en un 5 por 100. Estas horas se abonarán a precio de las horas baremos superiores a 75,01. Dicho pago se abonará, en su caso, en la nómina de marzo del año siguiente.

11.8. Retraso de la hora de firma.

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

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

Si se cancelara la actividad programada sin haber sido notificada dicha cancelación al Piloto con la antelación mínima prevista sobre la hora programada de firma, el Piloto devengará la dieta que le hubiera correspondido.

11.9. Vacaciones:

- A) Normas generales: Los pilotos dispondrán de 30 días naturales de vacaciones anuales. La empresa establecerá en función a las necesidades de programación y pilotos existentes la disponibilidad de fechas de vacaciones.

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

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

Se podrán agrupar estos bloques hasta completar 30 días naturales según el procedimiento que se establezca en la comisión de interpretación.

La asignación de las vacaciones se regirá por un sistema de puntos comenzando por el piloto de menor puntuación. A igual número de puntos tendrá prioridad el que tenga mayor antigüedad en el escalafón técnico y en caso de igualdad el de mayor edad.

- B) Puntuación: Valorando los meses del año, a fin de conseguir una rotación justa en el disfrute de vacaciones, la puntuación por día de los mismos se establece como sigue:

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

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa se computarán a razón de cuatro puntos adicionales por día. Al piloto que disfrute de un período de vacaciones con carácter forzoso, no le será de aplicación los puntos que se establecen en este apartado para dicho período. Los puntos de las vacaciones asignadas se computarán el 31 de diciembre del año anterior a su disfrute y se añadirán a las de los años anteriores y serán expuestas públicamente dicho día.

Los pilotos de nuevo ingreso en plantilla de vuelo, pilotos que se incorporen de excedencia, o pilotos que cambien de especialidad, adquirirán como puntuación inicial la del piloto que la tenga más alta en el cierre del año anterior, más uno, correspondiente a su especialidad.

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

- C) Peticiones: La Compañía hará llegar, a cada piloto, el enlace de la página web para la solicitud de vacaciones del año siguiente, comunicándole el día y hora a partir de la cual se le abre el sistema para asignarse sus vacaciones. El día y la hora vendrá determinado por el número de puntos que haya acumulado el piloto según lo establecido en el punto B) anterior, siendo anterior el de aquel que tenga menor puntuación. El plazo para asignarse vacaciones acabará el 1 de diciembre.
- E) Permutas: Las permutas de períodos de vacaciones pendientes de disfrutar que se hayan acordado entre dos pilotos de la misma especialidad y base se realizarán por medio del sistema WEBTRI, hasta 1 mes antes de la publicación de la programación del mes del disfrute de las vacaciones. La permuta se hará mediante la aprobación de ambos pilotos por el sistema WEBTRI y se autorizarán por el departamento de programación. Dichas permutas deberán estar supeditadas a la legalidad o causa operativa que no las haga factibles. Se permitirán las permutas de los pilotos, sea cual fuere la característica de forzoso o voluntario. Las puntuaciones serán las originales de cada piloto.
- F) Enfermedad en vacaciones: Si fijado el período vacacional de un piloto este se encontrara en situación de IT, en el momento de iniciarse las vacaciones tendrá derecho a un nuevo período vacacional, previa entrega de los correspondientes justificantes, y este será equivalente al tiempo que coincida la situación de IT con las vacaciones programadas, cuyo disfrute será fijado por la Compañía, una vez finalizado el período de IT, y dentro del año natural. Si no fuese posible programar las vacaciones dentro del año natural, por no restar tiempo suficiente entre el alta de IT y el 31 de diciembre se recuperarán a la reincorporación.

12. Régimen de trabajo y descanso

12.1. Regulaciones.

Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exen-

ciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad. A efectos laborales, la aplicación de dicha normativa respetará las especialidades recogidas en este Convenio.

Se podrán pactar, entre Compañía y la Sección Sindical de UPPA en “Iberia Express” esquemas particulares cuando así lo permita la autoridad aeronáutica.

12.2. Actividad laboral previa a la realización de simulador.

Cuando se asigne actividad laboral inmediatamente antes de la realización de un simulador como alumno, la misma no podrá ser superior a cinco horas y media, salvo que el piloto voluntariamente lo acepte.

12.3. Actividad aérea.

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

12.4. Avisos durante los descansos.

El período de descanso comenzará quince minutos después de la hora de calzos del último vuelo. La Empresa no dará avisos durante los períodos de descansos legales, salvo mediante correo electrónico o SMS.

12.5. Descanso parcial en tierra.

Tiempo durante el que un miembro de la tripulación puede descansar, siempre que el descanso efectivo sea de 3 horas como mínimo. Se dispondrá de un lugar de descanso adecuado.

12.6. Escala.

Se define como escala el lugar donde permanece temporalmente el piloto en situación de actividad aérea entre sectores (tiempo transcurrido entre su último aterrizaje y su próximo despegue).

En programación, la duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala no será superior a 4 horas. Si el tiempo de escala fuese superior y fuera de base operativa se trasladará al piloto al hotel adecuado.

En ejecución, el traslado al hotel o la permanencia en el aeropuerto se coordinará entre OCC y el Comandante, cuando la escala, fuera de la base operativa, se prevea superior a 5 horas, siendo este el que tomará la decisión final. Este tiempo se verá reducido a 4 horas para llegadas después de las 22.00 LT y hasta las 03.00 LT.

12.7. Vuelos de situación.

Desplazamiento de un tripulante que esté fuera de servicio de un lugar a otro, para iniciar, proseguir o terminar una tarea asignada por la empresa, y por cuenta de esta.

No incluye el tiempo de traslado. Se entiende por tiempo de traslado:

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

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

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

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

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

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

— En el supuesto de que en un día determinado, por cancelación de la actividad asignada, el piloto solo realice vuelos de posición, el 50 por 100 del tiempo de los mismos se computará como tiempo baremo, añadiéndose al total mensual para su retribución.

12.8. Imaginaria.

Durante la imaginaria el tripulante debe estar a disposición del operador para que le asigne cualquier actividad propia de su categoría, salvo la realización de simuladores.

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

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

El tiempo para la presentación al vuelo será de 75 minutos como máximo, salvo fuera de la base de Madrid, que será de 60 minutos.

12.9. Día franco de servicio.

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

Esta deberá serle asignada antes de las 22.00 (hora local) del día anterior y cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada.

Si la actividad se asigna entre las 18.00 y las 22.00 (hora local) la actividad asignada no se iniciará antes de las 12.00 (hora local) del día siguiente.

12.10. Día libre.

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

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera anterior a las 22.30 (hora local) finalizara, en ejecución, a partir de las 00.01 del día libre programado, el piloto tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del piloto.

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera posterior a las 22.30 (hora local) y anterior a las 23.59, finalizara, en ejecución, a partir de las 02.00 del día libre programado, el piloto tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del piloto.

12.11. Día de reconocimiento médico.

El día adicional a programar para el reconocimiento médico, conforme a lo establecido en el artículo 2.1.

12.12. Día de formación e-learning.

A lo largo del año se programará un día libre adicional con el fin de compensar la realización de cursos de formación e-learning a lo largo de todo el año, siendo responsabilidad del piloto que realizar los módulos de formación dentro de los períodos establecidos.

13. *Garantías sindicales*

13.1. Reconocimiento.

La Empresa reconoce a la Sección Sindical de UPPA, en la persona de su delegado y habilitados a fecha de firma de este convenio, como el interlocutor válido del colectivo de pilotos, mientras mantenga la representatividad que ostenta y por la que negocia este Convenio.

13.2. Creación del Tercer Colegio Electoral.

Las partes acuerdan la creación del tercer colegio electoral denominado "Pilotos". Lo integraran los trabajadores en plantilla de la empresa incluidos en el ámbito de este convenio, regulado en el artículo 1.1.

13.3. Billetes.

Se acuerda que se facilitarán billetes con plaza reservada en vuelos de "Iberia Express" para asuntos sindicales. Hasta que no se acuerde la fórmula, estos billetes no computarán a ningún efecto. La sección sindical de UPPA "Iberia Express" solicitará estos billetes al Departamento de Programación.

13.4. Sigilo profesional.

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

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

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

14. *Retribuciones*

14.1. Número de pagas y cantidades.

Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos de la nómina de un piloto vendrán reflejadas en el Anexo I del presente convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el presente convenio. Todas las cantidades indicadas en el Anexo I y en otros capítulos del convenio, se tomarán como euros brutos para el trabajador y sujetas a las retenciones especificadas por las Leyes o normativas oficiales vigentes en el momento del devengo.

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

Todas las cantidades fijas se devengarán en el mes correspondiente (m) y serán satisfechas por la empresa en la nómina de dicho mes (m). Todas las cantidades variables, se devengarán en el mes correspondiente (m) y serán satisfechas por la empresa en la nómina del mes siguiente (m + 1), excepto los bonus, que se devengarán y serán satisfechos en las fechas y términos establecidos en el Anexo II.

14.2. Conceptos retributivos y compensatorios.

Los pilotos estarán retribuidos o recibirán compensación exclusivamente por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones:

1.1. Retribuciones de cantidad fija:

1.1.1. Salario Base.

1.1.2. Plus de Responsabilidad de Comandante.

1.2. Retribuciones de cantidad variable:

1.2.1. Plus Horas Baremo > 60 horas.

1.2.2. Plus Horas Baremo > 75 horas.

1.2.3. Imaginaria.

1.2.4. Plus compensación variables en Vacaciones.

1.2.5. Retribuciones de cantidad variable dependientes de cargos.

1.2.6. Bonus.

2. Compensaciones:

2.1. Dietas.

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

14.3. Salario base.

Especificado en el Anexo I, será una cantidad fija según la especialidad y nivel, que retribuye la actividad de los pilotos, incluidas las primeras 60 horas baremo mensuales.

14.4. Plus de Responsabilidad de Comandante.

Aquellos Pilotos a los que la Compañía, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar el cargo de Comandante a bordo de sus aeronaves, en tanto permanezcan en el ejercicio de dicho cargo, percibirán el Plus de Responsabilidad de Comandante, de carácter mensual y en la cantidad establecida en el Anexo I.

14.5. Pluses de horas baremo.

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

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

Especificado en el Anexo I, será una cantidad variable según la especialidad y nivel y se devengará multiplicada por el número de horas baremo mensual que realice un piloto por encima de las primeras 60 horas y hasta las 75 horas.

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

Especificado en el Anexo I, será una cantidad variable según la especialidad y nivel y se devengará multiplicada por el número de horas baremo mensual que realice un piloto por encima de las primeras 75 horas.

14.6. Imaginaria.

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

14.7. Plus de compensación de variables en Vacaciones.

Durante las vacaciones el piloto percibirá las cantidades establecidas por salario base, con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias, y Plus de Responsabilidad Comandante, en su caso, a lo que se añadirá, con el fin de compensar la no generación de variables durante dichos períodos, por cada día de vacaciones la cantidad establecida para este plus en el Anexo I.

14.8. Retribuciones de cantidad variable dependientes de cargos.

Aquellos Pilotos a los que la Compañía, de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere, designe para desempeñar funciones de Instrucción, percibirán las siguientes retribuciones específicas, en las cantidades establecidas en el Anexo I:

- TRE/SFE: El instructor percibirá por cada simulador impartido la cantidad fijada en Anexo I.
- TRI/SFI: El instructor percibirá por cada simulador impartido la cantidad fijada en Anexo I.
- Piloto Alta Experiencia (PAE): El instructor percibirá por cada hora de entrenamiento impartida la cantidad fijada en Anexo I.

14.9. Bonus de objetivos.

Se establece una paga anual no consolidable, cuyo devengo y cuantía se establecen en el Anexo II.

Para el devengo de este bonus, el piloto deberá estar de alta en plantilla durante el año natural completo de devengo. En caso de no estar el año completo de alta en plantilla, no devengará derecho a percepción alguna.

Esta paga entrará en vigor en el año 2014, y si se produjera su devengo, se abonará con la nómina del mes de julio 2015, con el mismo criterio para años sucesivos.

14.10. Bonus Triannual Primer Piloto nivel 1.

Aquellos primeros pilotos de nivel 1 cobrarán una paga no consolidable cada 36 meses de acuerdo al Anexo II.

14.11. Bonus de Puntualidad.

Aquellos pilotos que ejerzan el cargo de Comandante devengarán un bonus anual por puntualidad en las condiciones que se especifican en el Anexo II.

14.12. Dietas.

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

Están especificadas en el Anexo I, y será una cantidad variable que se devengará multiplicada por el número de días a que tenga derecho un piloto según el presente Convenio.

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

Se devengará una dieta normal según las siguientes reglas:

- Caso 1: Los días de vuelo, se devengará una dieta. En ningún caso un servicio de vuelo que comienza y acaba en base operativa y no comprende pernoctas fuera de base operativa dará derecho al devengo de más de una dieta, aunque exista cambio de fecha natural durante la realización del mismo.
- Caso 2: Los días de permanencia íntegra fuera de base operativa, se devengará una dieta.
- Caso 3: Los días en que se realicen vuelos de situación, se devengará una dieta.
- Caso 4: Los días en que el piloto asista como alumno, presencialmente, a un curso de formación periódica o a la realización de simuladores que le hayan sido programados por la Compañía, se devengará una dieta.
- Caso 5: Por la impartición de cursos teóricos en tierra, como instructor:
 - Los días en que el piloto imparta el curso, se devengará una dieta.
 - Los días que el piloto emplee para la preparación previa del curso, con un máximo de un día por curso, se devengará una dieta.

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

Cuando el piloto pernocte fuera de su base operativa, la dieta que le corresponda se incrementará en 25 euros.

14.13. Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, por importe de un salario base y un Plus de responsabilidad de Comandante, en su caso, cada una, cuyo importe se prorrateará en las doce nóminas mensuales.

14.14. Media de la flota.

La media de la flota se calculará dividiendo el total de las horas baremos generadas por todos los pilotos de la flota, base y especialidad correspondiente entre el número de pilotos equivalentes a tiempo completo, excluyendo las bajas superiores a siete días (FTE).

14.15. Revisión salarial.

Con fecha 1 de marzo de 2017, y, en caso de prórroga tácita, cada tres años desde el 1 de marzo de 2017, se reunirá la Comisión Negociadora de este Convenio para revisar las cuantías de los conceptos retributivos y complementos de Incapacidad Temporal, atendiendo a la situación de la Compañía, la evolución del sector, especialmente el transporte aéreo de bajo coste, y la capacidad adquisitiva de las cuantías económicas de todas las retribuciones fijadas en este Convenio. Para ello, dicha Comisión tendrá capacidad para modificar las mismas, con efectos desde el 1 de julio de 2017, o el 1 de julio de cada tres años a partir de esa fecha en caso de prórroga tácita, garantizando la capacidad adquisitiva de las retribuciones establecidas en este Convenio.

15. Beneficios sociales

15.1. Seguros.

La Compañía contratará y asumirá el coste, hasta el límite establecido en la tabla siguiente, de los siguientes beneficios sociales: Seguro de Pérdida de Licencia, Seguro de vida, Seguro Médico y/o Plan de Pensiones.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Primer piloto	1900€	1800€	1700€	1600€	1500€
Segundo piloto	1400€	1300€	1200€	1100€	1000€

El Piloto podrá decidir si la cuantía que le corresponde se dedica a uno o varios beneficios de entre los ofrecidos. El piloto podrá también optar por percibir el importe completo que le corresponda en un solo pago, sujeto a las retenciones correspondientes, que se abonará en la nómina de febrero del año posterior al devengo. El derecho iniciará su devengo si el piloto ha permanecido en la plantilla de la Compañía durante el año natural completo anterior.

Para el año 2014, se reconocerá a todos los pilotos que hayan permanecido en la compañía el año 2013 completo y con efectos desde el 1 de enero de 2014. Dada la imposibilidad de suscribir seguros con efectos retroactivos, los beneficios regulados en este artículo se sustituyen, únicamente en lo que se refiere a 2014, por un pago único que se abonará en la nómina de febrero de 2015. No obstante, si el piloto optara por ingresar ese importe en el plan de pensiones ofertado, lo comunicará a la Compañía, que realizará la aportación íntegra oportuna.

15.2. Complementos en situación de Incapacidad Temporal.

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

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

- A partir del cuarto día y hasta el décimo quinto el 75 por 100 de la Base Reguladora de la prestación de IT.
- A partir del decimosexto el 100 por 100 de la Base Reguladora de la prestación de IT.

3. A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT) se entiendan suficientemente justificadas, deberán aportarse por el trabajador los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, expedidos por el correspondiente facultativo de la Seguridad Social, que justifiquen desde el primer día de ausencia por IT hasta el último. Los par-

tes de baja, confirmación y alta deberán ser trasladados a la empresa en los tres días siguientes a su expedición.

15.3. Complementos durante la situación de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

Una vez reconocida a la trabajadora la prestación de Seguridad Social correspondiente, la trabajadora percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100 por 100 de su salario base y Plus de Responsabilidad de Comandante.

15.4. Pérdida de licencia.

Cuando un piloto pierda definitivamente su licencia se le mantendrá durante un período máximo de un año su retribución por los conceptos de salario base y Plus de Responsabilidad de Comandante, en su caso. Empresa y piloto se comprometen a hacer los esfuerzos necesarios para lograr la recolocación del piloto dentro o fuera de la Empresa.

16. *Política de billetes gratuitos y con descuento*

16.1. Beneficios de vuelos.

Los pilotos y sus beneficiarios tendrán derecho a disfrutar de billetes para vuelos de "Iberia Express". A los billetes se aplicará la política general de la compañía, que será de aplicación siempre que mejore los beneficios recogidos por este convenio.

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

Los pilotos podrán designar una de las siguientes opciones:

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

Adicionalmente cada piloto tendrá acceso a billetes Standby de "Iberia Express", hasta un máximo de 20 segmentos año totales de libre disposición.

Los billetes en Standby solo pueden disfrutarse mientras se es empleado de la Compañía. Las personas que dejen la compañía perderán todos sus derechos sobre los Standby pendientes. La compañía se reserva el derecho de limitar días y vuelos según disponibilidad, con el objetivo de equilibrar este beneficio con las oportunidades reales de venta de billetes. El pago de las tasas será siempre con cargo del empleado.

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

Los beneficiarios de los billetes, deberán ser declarados cada año, y solo entre los días 1 y 31 de enero de cada año se podrá modificar la lista de beneficiarios para el año en curso, y no estarán permitidas variaciones en los mismos.

16.2. Responsabilidades.

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

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

17. *Igualdad*

17.1. Plan de Igualdad.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dentro de las atribuciones

de la comisión de seguimiento se analizará y debatirá el Plan de igualdad de la compañía durante la vigencia del presente Convenio.

18. *Flight Data Monitoring*

A la firma de este convenio, se reconoce el protocolo actualmente en vigor “procedimiento para el funcionamiento de análisis de los datos de vuelo” firmado por todos los pilotos a su ingreso en “Iberia Express”, requerido y aprobado AESA, como un instrumento eficaz para la mejora de la seguridad operacional.

A los tres meses de la firma del presente acuerdo, se realizara la primera reunión de seguimiento del programa FDM con la sección sindical de UPPA “Iberia Express”, pasando posteriormente a integrarse dentro de la Comisión de Seguimiento semestral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

El Convenio Colectivo sustituye en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier condición reconocida colectivamente, sea por acuerdo o por decisión unilateral del empresario existente con anterioridad al mismo.

Al mismo tiempo, expresamente se establece que las nuevas tablas salariales y los capítulos en materia de retribuciones sustituyen cualquier sistema retributivo anterior así como expectativas de promoción económica individual.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES IBERIA EXPRESS

Primeros Pilotos

	Unidad	Cantidad				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Salario Base anual *	€/año	66.000	56.000	48.000	40.000	34.000
Plus de Responsabilidad de Comandante anual *	€/año	22.000	22.000	22.000	22.000	22.000
Salario Base Mensual *	€/mes	5.500	4.667	4.000	3.333	2.833
Plus de Responsabilidad de Comandante mensual *	€/mes	1.833	1.833	1.833	1.833	1.833
Total Salario Bruto mensual*	€/mes	7.333	6.500	5.833	5.167	4.667

(*) incluye pagas extras prorrateadas

Conceptos de Retribuciones Variables	Unidad	Cantidad				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Horas baremo mensuales >60 y ≤ 75	€/hora baremo	68	60	54	48	43
Horas baremo mensuales >75	€/hora baremo	112	99	87	79	71
Compensación de vacaciones	€/día	90	85	80	75	70
Imaginaria	€/día	100	100	100	100	100

Conceptos de Compensaciones	Unidad	Cantidad
Dieta Nacional	€/día	50
Dieta Internacional	€/día	90
Dieta Nacional con Pernocta	€/día	75
Dieta Internacional con Pernocta	€/día	115
Dieta de Formación periódica en Oficina y en Simulador	€/día	50
Dieta de Instructor en Tierra	€/día	90
Dieta de Preparación curso Instructor	€/día	50

Conceptos de Retribución Variables por cargo	Unidad	Cantidad
TRE / SFE	€/simulador	550
TRI / SFI	€/simulador	375
PAE (Piloto de Alta Experiencia)	€/hora Instrucción	30

Segundos Pilotos

	Unidad	Cantidad				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Salario Base anual *	€/año	34.000	27.000	22.000	17.500	14.000
Salario Base mensual *	€/mes	2.833	2.250	1.833	1.458	1.167

(*) incluye pagas extras prorrateadas

Conceptos de Retribuciones Variables	Unidad	Cantidad				
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Horas baremo mensuales >60 y ≤ 75	€/hora baremo	17	15	12	10	8
Horas baremo mensuales >75	€/hora baremo	28	25	20	17	14
Compensación de vacaciones	€/día	60	55	50	45	40
Imaginaria	€/día	100	100	100	100	100

Conceptos de Compensaciones	Unidad	Cantidad
Dieta Nacional	€/día	50
Dieta Internacional	€/día	90
Dieta Nacional con Pernocta	€/día	75
Dieta Internacional con Pernocta	€/día	115
Dieta de Formación periódica en Oficina y en Simulador	€/día	50
Dieta de Instructor en Tierra	€/día	90
Dieta de Preparación curso Instructor	€/día	50

Conceptos de Retribución Variables por cargo	Unidad	Cantidad
TRE / SFE	€/simulador	550
TRI / SFI	€/simulador	375
PAE (Piloto de Alta Experiencia)	€/hora Instrucción	30

ANEXO II

BONUS

1. Bonus Primeros Pilotos Nivel 1.

Aquellos primeros pilotos de nivel 1 cobrarán una paga no consolidable por cada 36 meses de permanencia en dicho nivel. El inicio del cómputo para acreditar la permanencia será el 1 de enero de 2014.

Si las condiciones pactadas en el presente convenio variasen, se abonarían la parte proporcional devengada hasta el momento de dicha variación.

La remuneración será de acuerdo al siguiente esquema:

- La base de referencia son 8.350 euros anuales. Sobre esta, se aplicarán los puntos obtenidos sobre cada indicador ponderado.
- Los indicadores sobre los que se consiguen la puntuación en cada uno de los tres años naturales previos a aquel en que se cumplan los 36 meses de permanencia en el nivel 1, así como su ponderación a aplicar sobre la base de referencia, son los siguientes:
 - Puntualidad cota 15 individual del año: Ponderación 33,3 por 100.
 - Evaluación del Desempeño del año: Ponderación 33,3 por 100.
 - EBIT del año anterior publicado de la Compañía obtenido en cada uno de los 3 años naturales previos a aquel en que se cumpla el requisito de permanencia en el nivel 1: Ponderación 33,3 por 100.
- La puntuación que se obtiene en cada indicador de acuerdo al rango obtenido es la siguiente:

Bonus Primer Piloto Nivel 1

Base de Referencia de Cálculo: 8.350 €		
Concepto	Objetivo	Puntos
Puntualidad cota 15 Individual del año (ponderación 33,3%)	Puntualidad >95%	10
	Puntualidad >94% y <95%	9
	Puntualidad >93% y <94%	8
	Puntualidad >92% y <93%	7
	Puntualidad >91% y <92%	6
	Puntualidad >90% y <91%	5
	Puntualidad <90%	0
Evaluación del Desempeño del año (ponderación 33,3%)	Evaluación = 10	10
	Evaluación >9 y <10	9
	Evaluación >8 y <9	8
	Evaluación >7 y <8	7
	Evaluación >6 y <7	6
	Evaluación >5 y <6	5
	Evaluación <5	0
EBIT del año anterior (ponderación 33,3%)	EBIT >7%	10
	EBIT >5% y <7%	9
	EBIT >3,5% y <5%	8
	EBIT >3,5% y <1,25%	7
	EBIT >0% y <1,25%	6
	EBIT <0	5

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

Ejemplo de Bonus Primer Piloto Nivel 1

Base de Referencia		8.350					
año	2014		2015		2016		
	Resultados	Puntos	Resultados	Puntos	Resultados	Puntos	
Puntualidad cota 15 (año)	94%	9	91%	6	89%	-	
Evaluación de Desempeño (año)	7	7	6	6	6	6	
EBIT (año anterior)	2,75%	7	1,50%	7	0,50%	6	
Total Puntos (año)		23		19		12	
Acumulado anual (año)		6.402		5.288		3.340	

Total bonus a percibir en Jul17	15.030
---------------------------------	--------

2. Bonus Anual de Objetivos.

Los Pilotos de la compañía devengarán una paga anual, no consolidable, a partir de la firma del presente Convenio, de acuerdo al siguiente esquema:

- La base de referencia para el cálculo del porcentaje es el salario bruto anual devengado el año anterior al pago, a excepción del bonus trianual de los primeros pilotos nivel 1, que no computará para su base de referencia.
- Los indicadores sobre los que se consigue un porcentaje a aplicar sobre la base de referencia son los siguientes:
 - Evaluación del Desempeño del año.
 - Productividad del año, medida en Horas Bloque respecto a la media de la flota calculada sobre los FTEs.
 - Puntualidad cota 15 del año: para los primeros pilotos será la individual, y para los segundos pilotos será la de la Compañía.
 - EBIT de la Compañía obtenido el año anterior al ejercicio en curso.
- Los porcentajes que se obtienen en cada indicador en función del rango obtenido son los siguientes:

Base de Referencia: salario bruto del año + bonus año anterior		
Concepto	Objetivo	%Bonus
Evaluación del Desempeño (año)	Evaluación < 5 puntos	0%
	Evaluación > 5 puntos	1%
Productividad (año)	Productividad < 95% media flota	0%
	Productividad > 95% media flota	1%
Puntualidad cota 15 de Compañía (año)	Puntualidad < 85%	0%
	Puntualidad >85% y < 90%	0,25%
	Puntualidad >90% y < 95%	0,50%
	Puntualidad >95%	0,75%
EBIT (año anterior)	EBIT <0%	0%
	EBIT >0% y <2,5%	0,25%
	EBIT >2,5% y <5%	0,50%
	EBIT >5% y <7%	1%
	EBIT >7%	1,25%

Este bonus se abonará en la nómina del mes de julio del año posterior al del año en cuestión.

Para el devengo de este bonus el piloto deberá estar de alta en plantilla durante el año natural completo de devengo.

El año a partir del cual empieza a devengarse este bonus es 2014 y se abonará en la nómina de julio de 2015.

Para ilustrar los conceptos anteriores se detalla a continuación los siguientes ejemplos:

Ejemplo de Bonus Objetivos

2014		
Salario 2014	50.000	
Bonus 2013	-	
Base Referencia 2014	50.000	
	2014	
	Resultados	% Obtenido
Evaluación de Desempeño	8	1,00%
Productividad	99%	1,00%
Puntualidad cota 15	94%	0,50%
EBIT (2013)	3,25%	0,50%
Total % Obtenido	3,00%	
Bonus 2014 Obtenido (% sobre Base Referencia 2014, a pagar en Jul15)	1.500	

2014		
Salario 2014	100.000	
Bonus 2013	-	
Base Referencia 2014	100.000	
	2014	
	Resultados	% Obtenido
Evaluación de Desempeño	8	1,00%
Productividad	99%	1,00%
Puntualidad cota 15	94%	0,50%
EBIT (2013)	3,25%	0,50%
Total % Obtenido	3,00%	
Bonus 2014 Obtenido (% sobre Base Referencia 2014, a pagar en Jul15)	3.000	

2015		
Salario 2015	50.000	
Bonus cobrado en 2014	1.500	
Base Referencia 2015	51.500	
	2015	
	Resultados	% Obtenido
Evaluación de Desempeño	8	1,00%
Productividad	99%	1,00%
Puntualidad cota 15	94%	0,50%
EBIT (2014)	3,25%	0,50%
Total % Obtenido	3,00%	
Bonus 2015 Obtenido (% sobre Base Referencia 2015, a pagar en Jul16)	1.545	

2015		
Salario 2015	100.000	
Bonus cobrado en 2014	3.000	
Base Referencia 2015	103.000	
	2015	
	Resultados	% Obtenido
Evaluación de Desempeño	8	1,00%
Productividad	99%	1,00%
Puntualidad cota 15	94%	0,50%
EBIT (2014)	3,25%	0,50%
Total % Obtenido	3,00%	
Bonus 2015 Obtenido (% sobre Base Referencia 2015, a pagar en Jul16)	3.090	

3. Bonus de Puntualidad para Comandantes.

Al finalizar el año, si el EBIT provisional anual resultara positivo, se devengará un plus de puntualidad anual que será del 5 por 100 de la cantidad cobrada en dicho año en concepto de horas baremo (horas baremo superiores a 60 e inferiores a 75, y horas baremo superiores a 75), siempre que la puntualidad cota 15 de salida del Comandante sea igual o superior al 85 por 100.

Este Bonus se abonará en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

(03/5.849/15)

