

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio “Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal” (Tripulantes Cabina de Pasajeros) (código número 28100180012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio “Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de agosto de 2015; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y 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 5 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA OPERADORA DE CORTO Y MEDIO RADIO “IBERIA EXPRESS, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL” PARA TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio “Iberia Express, Sociedad Anónima Unipersonal”, y la Sección Sindical del Sindicato ATPAM, en representación de los trabajadores Tripulantes de Cabina de Pasajeros de la misma. El objeto de este convenio es regular un marco laboral para que los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de “Iberia Express” puedan desarrollar su carrera profesional en la compañía de una manera estable y adecuada, que atienda tanto las necesidades de la empresa como las de los Tripulantes, en un sector tan competitivo como el aeronáutico. Con ese objeto, el presente Convenio se ha basado en una serie de principios compartidos y básicos que serán desarrollados a lo largo del texto consensuado y que de manera enunciativa son:

- La seguridad operacional es un compromiso de todas las partes, comprometiéndose a velar continuamente por mantener siempre unos altos estándares de seguridad operando con la máxima eficiencia.
- Una operación eficiente es la seña de identidad de “Iberia Express”.
- La puntualidad y la atención al cliente forman parte de los valores fundamentales de “Iberia Express”.
- Una alta productividad anual de las tripulaciones es clave para mantener la competitividad y, por tanto, es condición necesaria para un crecimiento sostenible en el largo plazo.

1. Disposiciones generales

1.1. Ámbito personal y funcional.

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

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

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

1.2. Ámbito territorial.

El convenio será de aplicación a todos los centros, dependencias y lugares de trabajo que “Iberia Express” tenga en la Comunidad de Madrid. El presente Convenio también se aplicará a los Tripulantes contratados en otros países, siempre y cuando la legislación de dichos países lo permita.

1.3. Ámbito temporal.

Una vez registrado por la Autoridad Laboral, el presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de agosto de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo en los artículos donde se acuerde expresamente otra fecha de entrada en vigor o, duración, y, en concreto:

- El concepto Plus compensación de variables en vacaciones, solo a efectos económicos, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015. El abono de atrasos por este concepto se realizará en la nómina de octubre de 2015.
- El capítulo 7 (Programación) iniciará su vigencia el día 1 de octubre de 2015. El nuevo sistema de petición y adquisición de vacaciones estará disponible para la puja el 1 de octubre de 2015, computándose para ello las puntuaciones por las vacaciones de 2014 y 2015.

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 partes que lo suscriben.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Sección Sindical de ATPAM en la Empresa, como firmantes de este Convenio, podrá determinarse la finalización “ante tempus” del presente Convenio, en todo o en parte, para renegociar la adaptación del texto a las nuevas circunstancias que propicien el acuerdo.

1.4. Condición más beneficiosa.

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

1.5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad, y a efectos de su aplicación práctica, se comprometen a no ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del mismo.

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

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

1.6. Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Se crea una Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio con objeto de vigilar el cumplimiento del mismo y, en caso de discrepancia, interpretarlo; sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral. A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al procedimiento de Mediación establecido ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

La composición de la misma será paritaria para cada parte del Convenio, integrada por tres personas de "Iberia Express" e igual número por parte de los representantes de los Tripulantes. La representación de los tripulantes será designada por la Sección Sindical de ATPAM "Iberia Express".

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

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

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

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

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

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, en un plazo máximo de 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, aun después de dejar de pertenecer a dicha Comisión, en todas aquellas materias de las que conozca por su permanencia en dicha Comisión y muy especialmente sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la representación de los Tripulantes en la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo se someterán, con carácter previo, al sistema de solución extrajudicial de conflictos regulado en el Acuerdo Interprofesional so-

bre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

1.7. Medidas de regulación de empleo.

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

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

Por lo anterior, durante dichos cuatro años, no podrá contratarse nuevo personal de tripulantes de cabina por parte de “Iberia Express”, hasta tanto en cuanto no se haya ofertado el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad contractual y categoría del mismo, a los que hubieren cesado como consecuencia de un expediente de regulación de plantilla, sin perjuicio de las indemnizaciones percibidas. El puesto de trabajo se ofrecerá siguiendo el orden inverso al aplicado para la resolución de contratos, ofreciéndose por tanto, en primer lugar, al último tripulante de cabina afectado. El Tripulante de Cabina de Pasajeros deberá contestar en un plazo máximo de quince 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 su rechazo.

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

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

La Sección Sindical de ATPAM “Iberia Express”, siempre y cuando tenga representación legal de los Tripulantes y como firmante del presente Convenio en representación del colectivo de Tripulantes, intervendrá con derecho a voz y voto en los procesos de negociación o consulta que pudieran iniciarse por la concurrencia de dichas circunstancias.

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

1.9. Servicios a terceros.

Los Tripulantes de “Iberia Express” podrán realizar los servicios en trayectos de otras Compañías. En los casos en que dicha prestación se realice para una Empresa de Transporte aéreo con conflictos laborales declarados, la prestación de servicios se consensuará con la sección sindical de ATPAM “Iberia Express”.

2. Principios informadores

2.1. Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

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

2.2. Legislación vigente y reglamentos internos.

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

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

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

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

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

No obstante, el tripulante deberá revisar su correo/programación el día previo a su reincorporación tras las vacaciones y el último de los bloques de días libres.

2.3. Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

Los Tripulantes se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a “Iberia Express”, razón por la que no podrán dedicarse a ninguna actividad, retribuida o no retribuida, de transporte aéreo, salvo autorización expresa de la Compañía.

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

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

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

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

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

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

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

3. Ingreso y contratación

3.1. Ingreso.

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

La Sección Sindical de ATPAM en “Iberia Express” será informada de los procesos de selección.

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

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

3.2. Contratación y bolsa de trabajo.

1. La Compañía podrá celebrar contratos por tiempo indefinido o por una duración determinada, así como contratos formativos o en prácticas, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en los términos establecidos por la legislación vigente.

2. En atención a la estacionalidad y el carácter imprevisible del tráfico aéreo y con la intención de buscar un equilibrio entre los intereses de la empresa y la estabilidad en el

empleo de los Tripulantes, se considera necesario regular una bolsa de trabajo, de tal forma que los Tripulantes contratados temporalmente conserven un derecho preferente a ser contratados nuevamente una vez se extinga su relación laboral de duración determinada.

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

Esta bolsa se ajusta a las siguientes pautas de funcionamiento:

Primero.—Quedarán incorporados a la bolsa de trabajo quienes hayan estado contratados en “Iberia Express” con contratos de duración determinada, distinto al de prácticas, durante al menos un período de seis meses, consecutivos o alternos, así como aquellos que hayan finalizado su contratación en prácticas, por haber agotado su duración máxima, siempre que hayan estado contratados con posterioridad al 1 de noviembre de 2014. La incorporación a la bolsa de trabajo y la permanencia en ella requerirán necesariamente que la evaluación del Tripulante a la finalización de cada contrato haya sido positiva.

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

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

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

Dicho derecho preferente se hará efectivo mediante el compromiso de “Iberia Express” de ofrecer a los Tripulantes en bolsa de empleo el 90 por 100 de las contrataciones indefinidas y de duración determinada, a excepción de los contratos formativos o en prácticas.

“Iberia Express” ofrecerá los contratos a quienes estén incluidos en la bolsa de trabajo, en el orden que corresponda en base a los criterios fijados en el punto segundo de este apartado, salvo el 10 por 100 de los mismos, que podrá ofrecerlos a los tripulantes en bolsa de empleo al margen del orden en que aparecen en la correspondiente relación. Las contrataciones restantes serán de libre elección y decisión por parte de la empresa, entre personas incluidas o no en la bolsa de trabajo, y si lo están, al margen del orden en que aparezcan en la correspondiente relación.

Aquellos Tripulantes que previamente hubieran realizado un contrato de duración determinada y se les ofrezca un nuevo contrato serán llamados solo en el caso de que hubieran transcurrido al menos seis meses desde la finalización de su anterior contrato temporal.

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

Cuarto.—La oferta de contratación a quienes estén incluidos en la bolsa de trabajo se realizará por cualquier medio con el que justifique la empresa su recepción, y con una antelación mínima de quince días desde la recepción del aviso al inicio del contrato. El tripulante podrá rechazar la oferta de trabajo realizada por la empresa para su contratación solo en una ocasión. En ese caso, no se volverá a ofertar una contratación al tripulante hasta transcurridos seis meses desde que rechazó la oferta. Si rechazara una segunda causará baja definitiva en la bolsa de trabajo. Si la empresa no pudiera respetar el preaviso y por esta causa el Tripulante no pudiera aceptar la oferta, no contará como oportunidad rechazada.

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

3. Durante la vigencia de este Convenio la empresa garantizará la estabilidad en el empleo, mediante el compromiso de que, en temporada baja, la plantilla de Tripulantes afectada por este Convenio esté integrada en un 60 por 100 por Tripulantes con contrato indefinido y Tripulantes con contrato en vigor pertenecientes a la bolsa de trabajo, computa-

dos conjuntamente. Este porcentaje se alcanzará progresivamente durante los años de vigencia inicial de este convenio.

En el caso de que todos los Tripulantes en bolsa tuvieran contrato en vigor o hubieran rechazado la oferta de la empresa, se entenderá cumplido el compromiso recogido en este apartado 3, aun cuando no se alcanzaran los porcentajes establecidos, hasta que existan tripulantes en la bolsa de empleo que cumplan los requisitos para su contratación, momento en el que volverá a ser aplicable el compromiso arriba indicado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Todos aquellos Tripulantes que en el momento de la firma de este Convenio estuvieran contratados mediante contrato en prácticas, pasarán a formar parte de la bolsa de empleo a la terminación de su contratación en prácticas, por agotamiento de la duración máxima de la misma, siempre y cuando obtengan una evaluación del desempeño positiva.

Solo para este supuesto se conviene que las condiciones salariales de estos tripulantes sean las fijadas para el nivel TCP2, si bien el cómputo de tiempo de permanencia en nivel TCP2 empezará una vez finalizado su contrato en prácticas.

3.3. Período de prueba.

Los tripulantes admitidos en la Compañía lo harán a título de prueba, fijándose tal período de prueba en dos meses para todos los Tripulantes, excepto los contratados en prácticas cuyo período de prueba será de un mes. Durante este período, tanto la Compañía como el Tripulante podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ninguno.

Este período de prueba no se aplicará a aquellos Tripulantes que hayan formado parte de una tripulación de "Iberia Express" por un período superior a seis meses.

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

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

3.4. Pacto de permanencia.

Si el Tripulante recibe, con cargo a la empresa, una formación para realizar su trabajo, aun cuando la misma se haya impartido con anterioridad a su contratación, vendrá obligado a permanecer al servicio de la misma durante un período de tiempo, determinado por el coste de la formación, desde la terminación de la formación o desde el inicio del contrato, si este fuera posterior, conforme al siguiente escalado:

- Si el coste de la formación, siendo superior a 1.200,00 euros, no supera los 3.600,00 euros, el tiempo de permanencia será de seis meses.
- Si el coste de la formación es igual o mayor de 3.601,00 euros, pero no supera los 6.001,00 euros, el tiempo de permanencia será de un año.
- Si el coste de la formación es igual o mayor de 6.001,00 euros, el tiempo de permanencia será de dos años.

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

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

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

La Empresa comunicará al Tripulante el coste del curso realizado, con el fin de que este conozca el importe de la indemnización por incumplimiento de la obligación de permanencia.

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

3.5. Preaviso en las situaciones de baja voluntaria.

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

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

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

4. Categorías, niveles y escalafones

4.1. Categorías.

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

4.2. Categoría profesional de TCP.

Es el tripulante en posesión de certificado y habilitaciones que permitan asignarle obligaciones auxiliares en las operaciones de una aeronave, en cuanto a la seguridad, atención y bienestar de los pasajeros. Tienen como misión atender y auxiliar a las personas a bordo, facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando en todo momento el mayor confort del pasajero. Asimismo, deberán realizarlos servicios previos y posteriores al vuelo en que tomen parte, así como las acciones comerciales que la empresa establezca a bordo de sus aeronaves o de sus vuelos.

4.3. Categoría profesional de Sobrecargo (SC).

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

4.4. Realización temporal de funciones de sobrecargo.

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

Durante la realización de dichas funciones, el TCP percibirá la retribución correspondiente a Sobrecargo, en el nivel más bajo.

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

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

La realización temporal de funciones de sobrecargo no supondrá en ningún caso el acceso a la categoría de Sobrecargo, al ser el mismo cargo de confianza y libre designación de la Compañía.

4.5. Progresión económica.

Se establecen tres niveles retributivos dentro de cada una de las categorías de este Convenio.

La permanencia mínima requerida en cada nivel será la siguiente:

TCP:

TCP 3	TCP 2	TCP 1
2 años	2 años	-----

El nivel de TCP3 será aplicable únicamente a aquellos tripulantes que no tengan experiencia previa en vuelo como miembro de una tripulación y reciban su entrenamiento inicial como Tripulante de Cabina de Pasajeros en “Iberia Express”.

Sobrecargo:

SC 3	SC 2	SC 1
3 años	2 años	-----

A efectos del cumplimiento del tiempo de permanencia en cada nivel no computarán como tiempo de permanencia los períodos de no contratación y 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, riesgo para el embarazo y lactancia natural.

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

- a) Haber realizado al menos el 80 por 100 de la media de horas de vuelo efectuadas por los Tripulantes de su base y categoría considerando todo el tiempo de permanencia en su nivel actual.

A los efectos del cálculo del porcentaje del párrafo anterior, los tripulantes que realicen funciones de instrucción verán reducida la media de horas de vuelo de referencia en la misma proporción en que se reduzca su actividad de vuelo por este motivo.

Los Tripulantes que hayan permanecido en las situaciones de Incapacidad Temporal por accidente laboral, maternidad, paternidad, riesgo para el embarazo y lactancia natural, se descontará de dicho tiempo de permanencia los períodos en los que no hayan prestado servicios por dichas razones. Si el tripulante no cumpliera este requisito durante el tiempo mínimo de permanencia en el nivel inferior, este requisito se cumplirá cuando realice el 80 por 100 de la media de horas de vuelo efectuadas por los tripulantes de misma categoría y base durante todo el tiempo de permanencia en el nivel.

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

4.6. Evaluación del desempeño.

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

4.7. Regresión.

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

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

La regresión con carácter forzoso se realizará por orden inverso al escalafón técnico y los afectados percibirán la retribución correspondiente al nivel 1 de la categoría de TCP. Los Tripulantes afectados tendrán preferencia de progresión para incorporarse nuevamente a su antigua categoría.

4.8. Escalafón administrativo.

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

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

4.9. Escalafón técnico.

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

Vendrá ordenado por los siguientes criterios:

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

Se descontarán los períodos de tiempo permanecidos en excedencia voluntaria.

4.10. Publicación de escalafones.

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

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

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

5. *Situaciones en plantilla*

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

- En período de prueba.
- Reducción de jornada por motivos familiares.
- Reducción de jornada por lactancia.
- Reducción de jornada por violencia de género.
- En comisión de servicio.
- Con licencia retribuida.
- Con licencia no retribuida.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia para atender al cuidado de hijos.
- Excedencia para el cuidado de familiares.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

5.1. En período de prueba.

Se regirán por lo establecido en el artículo 3.3 y lo que se establece sobre pactos de permanencia en el artículo 3.4.

5.2. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

La reducción de jornada para los Tripulantes será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales, agrupados estos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral.

Para poder optar a esta reducción entre los meses de junio a septiembre y entre el 15 de diciembre y el 15 de enero de cada año, el Tripulante tendrá que solicitar a la empresa la misma con un preaviso de tres meses de antelación a la fecha de disfrute. Fuera de los períodos mencionados el preaviso deberá realizarse antes del día 5 del mes anterior a aquel en que desee iniciar la misma.

El Tripulante 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 Tripulante tenga reducida su jornada por estas causas, las horas de vuelo que se programen durante los días de trabajo estarán limitadas en cómputo mensual en la misma proporción en que se haya solicitado la reducción de jornada, con un margen de ± 5 por 100. Para el cálculo de dichas horas de vuelo se utilizará la media de los Tripulantes de la misma categoría y base. El Tripulante con reducción de jornada no podrá realizar trabajos por cuenta propia o ajena durante los días programados como libres por reducción de jornada.

En caso de coincidencia de peticiones en el mismo período, las reducciones se asignarán por escalafón técnico en el caso de los sobrecargos y administrativo en el caso de los TCPs.

5.3. Reducción de jornada por lactancia.

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

- La reducción será efectiva mediante el disfrute de dos días libres adicionales al mes en concepto de lactancia, además de los días libres mensuales, siempre que el cónyuge del Tripulante trabaje y no disfrute simultáneamente de reducción de jornada por la misma causa. A tal efecto, el Tripulante que quisiera acogerse a este derecho habrá de presentar en su departamento un certificado de la empresa del otro progenitor, de que este no está en el uso y disfrute de esta reducción de jornada.
- Salvo que el Tripulante solicite el disfrute mensual de esta reducción de jornada, la misma se disfrutará de forma acumulada e ininterrumpida, en un solo bloque de catorce días libres, que se programarán inmediatamente después de que el Tripulante haya disfrutado del período de vacaciones que hubiere generado durante la previa suspensión por maternidad o paternidad. Si solicitara el disfrute mensual, la determinación de las fechas se realizará por el Tripulante, mediante comunicación que deberá realizar antes del día 5 del mes anterior a aquel en que desee iniciar la reducción.
- El Tripulante con reducción de jornada por lactancia no podrá realizar trabajos por cuenta propia o ajena durante los días programados como libres por reducción de jornada.

5.4. Reducción de jornada por violencia de género.

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

5.5. En comisión de servicio.

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

5.6. Con licencia retribuida.

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

- a) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, solamente en el caso de que dichos exámenes tengan por objeto la obtención de titulación académica profesional, o aeronáutica, reconocida por el Ministerio de Educación o por la Autoridad Aeronáutica, y en estos casos, el Tripulante deberá avisar a la empresa con un mes de antelación.
- b) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando una norma legal indique un período para tal cumplimiento, se estará a lo que está disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- c) Un día natural por razón de boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, hermanos) ampliable a dos si fuera en distinto lugar del que reside habitualmente el Tripulante.
- d) Un día en caso de sufragio activo para elecciones públicas de carácter oficial, siempre que el día del sufragio el Tripulante tuviera programada actividad. Considerando que la Compañía no puede verse obligada a suspender vuelos por este motivo, se pacta expresamente la movilidad de dicho día libre, realizando los Tripulantes las votaciones por correo si fuese necesario para cumplir con la actividad programada. La empresa pactará con los Tripulantes afectados que lo soliciten la fecha de disfrute de dicho día libre.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.

- f) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o adopción, así como por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con alguno de estos motivos el Tripulante precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

- g) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Pareja de Hecho.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal se estará a los términos legal o convencionalmente establecidos.

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 Tripulantes 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.

5.7. Con licencia no retribuida.

Los Tripulantes con contrato indefinido y una antigüedad mínima de cuatro años 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 Tripulante deberá solicitar esta licencia con un preaviso de un mes de antelación al inicio del mes en que desee iniciar la misma. En el supuesto de concurrir varias solicitudes para el mismo 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 Tripulante, para una misma categoría, 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.

5.8. Excedencia voluntaria.

El Tripulante 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 Tripulante si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, sin perjuicio de las indemnizaciones y preavisos establecidos en este Convenio.

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

Durante dicho período el Tripulante 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 Tripulante deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización de su excedencia.

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

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

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

Los Tripulantes al solicitar la reincorporación 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 TCP. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderá el derecho a reincorporarse. La empresa informará a los tripulantes de los cursos programados dentro de los seis meses anteriores a la finalización de su excedencia.

5.9. Excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

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

5.10. 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 Compañía 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.

El período en que el Tripulante 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 categoría. No obstante, cuando el Tripulante forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

Durante el período en el que el Tripulante permanezca en excedencia conforme este artículo no podrá realizar trabajo alguno, por cuenta propia o ajena, sin la autorización de la empresa.

5.11. Excedencia por cuidado de familiares.

Los Tripulantes 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 Compañía 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.

El período en que el Tripulante 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.

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

Durante el período en el que el Tripulante permanezca en excedencia conforme este artículo no podrá realizar trabajo alguno, por cuenta propia o ajena, sin la autorización de la empresa.

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

Se considera en esta situación a la Tripulante que, transitoriamente, no pueda seguir en situación de activo por existir riesgo del embarazo o la lactancia, dadas las especiales características de su trabajo. Tanto la Compañía como las Tripulantes afectadas, se comprometen a facilitar los trámites administrativos para la obtención por 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.

6. Faltas y sanciones

6.1. Potestad disciplinaria y faltas.

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

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

Toda falta cometida por un Tripulante se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La reiteración de faltas podrá dar lugar a 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, dependencias e instalaciones.
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 Tripulantes u otros colectivos de la Compañía, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, y/o cualquier otro medio facilitado por la Compañía. La sección sindical ATPAM de "Iberia Express" estará autorizada para dirigir estos escritos, salvo los de contenido operacional.
8. La inobservancia de las instrucciones o prácticas comerciales que establezca la compañía.

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 Tripulante para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deri-

ven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al Tripulante.

5. La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique.
6. No estar localizado en situación de imaginaria.?
7. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía.
8. La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de seis meses a contar desde la sanción de la primera.
9. La negligencia o descuido inexcusable en el trabajo.
10. La divulgación a personas ajenas a la empresa, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía. Si la divulgación se realiza a través de redes sociales se calificará como muy grave.
11. La obstrucción a las órdenes de los jefes y negligencia en su cumplimiento. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.
12. El quebranto de los intereses de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable. Cuando se menoscaben directamente los intereses económicos o se afecte la imagen pública de la Compañía se reputará como muy grave.
13. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.
14. La falta de aseo o limpieza en la persona o en el uniforme del Tripulante que produzca quejas justificadas de los compañeros o superiores.
15. La no utilización reglamentaria del uniforme establecido o la falta de uso de alguna prenda reglamentaria del mismo durante el desempeño de su trabajo, salvo que exista una causa justificada
16. Los actos de imprudencia, que no impliquen riesgo de accidente.

6.4. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el 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 dependencias de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un 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 Tripulante de baja por enfermedad o accidente, siempre que los mismos resulten incompatibles con su condición de Tripulante o con la dolencia que padece, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja. También se incluirá dentro de este apartado la realización de dichos trabajos durante los períodos de disfrute de las reducciones de jornada sin autorización expresa de la Empresa.
6. Realizar trabajos aeronáuticos por cuenta propia o ajena, sin contar con la autorización expresa de la Compañía.
7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, a sus compañeros y subordinados, o a pasajeros u otras personas de su entorno profesional. Se considera especialmente grave la comisión de esta falta mediante la utilización de redes sociales.
8. El quebranto o violación de secretos o de información reservada cuando se produzcan perjuicios para la Empresa.
9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
10. La trasgresión de la buena fe contractual.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores, incluyendo la normativa aeronáutica, los manuales de compañía, las circulares e Infonotes. La compañía se compromete a no impartir orden alguna contraria a la normativa de seguridad aeronáutica.
12. Cualquier infracción grave de la Legislación de Aduanas.
13. La reincidencia en las faltas graves dentro de los diez meses siguientes a su sanción.
14. Abuso de autoridad por parte del superior.
15. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.

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

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

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

19. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía.

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

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

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

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

6.5. Sanciones.

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

— Por faltas leves:

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

— Por faltas graves:

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

— Por faltas muy graves:

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

6.6. Prescripción de las faltas.

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

6.7. Cancelación de antecedentes disciplinarios.

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

- a) Las faltas leves: 6 meses.
- b) Las faltas graves: 10 meses.
- c) Las faltas muy graves: 12 meses.

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

7. Programación

7.1. Regulaciones.

Los límites de tiempos de vuelo, de actividad y mínimos de descanso serán los establecidos por la autoridad aeronáutica, en cada momento, incluidos los regímenes de exenciones. Dicha normativa será respetada en todo momento a efectos operativos y de seguridad. Si durante la vigencia de este Convenio entrara en vigor nueva normativa aeronáutica, que impidiera el cumplimiento, en todo o en parte, de lo acordado en el presente capítulo, o, aun permitiéndolo, dificultara de forma considerable el mantenimiento de la producción en los términos de eficiencia y costes que han guiado los acuerdos de este capítulo, la Co-

misión de Interpretación y Seguimiento se reunirá para acordar las modificaciones de este Capítulo que permita recuperar dichos términos. Si en el plazo de seis meses desde que la Comisión se reúna a estos efectos no se ha alcanzado un acuerdo de revisión, el presente capítulo quedará suspendido y sin efecto hasta que se alcance acuerdo.

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

7.2. Principios de programación.

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

- Legalidad, consiste en respetar los límites establecidos por la autoridad aeronáutica a efectos de lograr un entorno de seguridad para compañía y Tripulantes.
- Economía, consiste en procurar y fomentar la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos y la salvaguarda de los intereses comerciales.
- Flexibilidad, consiste en procurar una respuesta efectiva ante potenciales imprevistos, como averías, etc., para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a los clientes, seña fundamental de la compañía.
- Equilibrio, consiste en procurar la igualdad y distribución equilibrada de los servicios dentro de cada flota, categoría y base.
- Calidad de vida, consiste en fomentar la eficacia de los sistemas de programación para la mejora de la calidad de vida de los Tripulantes, siempre compatibles con los puntos anteriores.
- Transparencia, siendo la programación, dentro del ámbito de la empresa, conocida con carácter general con participación, información y publicidad a través de la comisión de interpretación y seguimiento.

7.3. Emisión y seguimiento de la programación.

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

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

1. Velar por el cumplimiento de los principios establecidos en el artículo anterior.
2. Tendrá acceso a las programaciones de todas las flotas si las hubiese, salvo a aquellas que correspondan a Tripulantes 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 Tripulantes.
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.

7.4. Definiciones.

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

7.5. Actividad laboral.

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

7.6. Actividad aérea.

Es el tiempo durante el cual una persona desarrolla sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación; este período se inicia cuando el Tripulante se presenta para un vuelo o una serie de ellos (hora de firma), siguiendo instrucciones de la compañía y finaliza el último de los vuelos en el que el tripulante ha trabajado (hora de calzados más quince minutos). Estos últimos quince minutos no computan a efectos de límite de actividad aérea, pero sí serán tenidos en cuenta para la regulación del tiempo de descanso.

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

7.7. Actividad en tierra.

Es el tiempo que abarca el resto de actividades no comprendidas en la actividad aérea, que puede serle asignada a un Tripulante, entre otras las dedicadas a cursos, simuladores,

reuniones, oficinas y actividades similares. A efectos económicos y de descanso, se computará como actividad laboral.

7.8. Escala.

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

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

En ejecución, el traslado al hotel o la permanencia en el aeropuerto se coordinará entre el OCC y el comandante, cuando la escala, fuera de la base operativa, se prevea superior a cinco horas, (este tiempo se verá reducido a 4 horas para llegadas después de las 22.00 LT y hasta las 03.00 LT).

7.9. Descanso.

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

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

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

7.9. Media de la flota.

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

7.10. Posicionamiento.

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.

Los vuelos de posicionamiento se realizarán, con billete y plaza confirmada siempre que existan plazas disponibles.

7.11. Imaginaria.

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

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

Siempre se garantizará que haya veinticuatro 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 setenta y cinco minutos como máximo, salvo fuera de la base de Madrid, que será de sesenta minutos.

7.12. 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 LT (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 LT (hora local) la actividad asignada no se iniciará antes de las 12.00 LT (hora local) del día siguiente.

7.13. Día libre.

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

Si la actividad del día previo al día libre, cuya hora de finalización programada fuera anterior a las 22.30 LT (hora local,) finalizara, en ejecución, a partir de las 00.01 del día li-

bre programado, el Tripulante tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del Tripulante.

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 Tripulante tendrá derecho a que se le programe el disfrute de dicho día libre en otra fecha, a solicitud del Tripulante.

7.14. Programación de días libres.

Para los TCP, se programarán nueve días libres mensuales, en base operativa, de los cuales, cinco serán programados a elección del Tripulante (ROFF) y los cuatro restantes a elección de la compañía, garantizándose un total de noventa y nueve días libres al año, con independencia de las vacaciones.

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

Para el supuesto que la compañía programe menos de nueve días libres mensuales para los TCP y diez días libres para los sobrecargos, los días libres dejados de disfrutar se programarán en los tres meses siguientes o continuos a las vacaciones de Tripulante y tendrán la consideración de ROFF.

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

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

La compañía programará tres de los días libres correspondientes a diciembre o enero en uno de los siguientes períodos:

1. Del 24 al 26 de diciembre.
2. Del 31 de diciembre al 2 de enero.
3. Del 5 al 7 de enero.

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

Los días libres absorben la formación a través de e-learning y el día necesario para el reconocimiento médico.

7.15. Cambios de servicios.

Los cambios de servicio en ejecución son aquellos que se notifiquen al Tripulante después de la firma y que afecten a la actividad ya iniciada.

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

En caso que no fuera posible cumplir con dicha antelación, el cambio deberá ser notificado a los tripulantes antes de las 22.00 hora local (LT) del día anterior, o hasta quince minutos después de la hora de calzos del último vuelo, si fuese posterior y siempre con la antelación necesaria para respetar el descanso mínimo legal.

En supuestos de cambio con menos de veinticuatro horas, si el cambio supone un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte minutos o un adelanto superior a la hora programada de salida de ciento veinte minutos, se requerirá la conformidad del tripulante.

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

Los cambios en ejecución que supongan un retraso en la hora programada de llegada superior a ciento veinte minutos, estarán limitados a un máximo de tres al mes y generarán una compensación del valor económico de una imaginaria, además de los conceptos salariales que se devenguen por la prestación del servicio. No obstante, el Tripulante podrá aceptar voluntariamente un cambio de estas características aunque hubiera superado el límite de tres mensuales.

Los cambios en ejecución con pernocta, si esta no estaba inicialmente prevista, generarán la compensación de 80,00 euros, además de los conceptos salariales que se devenguen por la prestación del servicio.

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

7.16. Retraso de la hora de firma.

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

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

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

7.17. Vacaciones.

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

Los días de vacaciones se disfrutaran agrupados en bloques de cinco días naturales de la siguiente manera:

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

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

Este derecho tendrá efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2015.

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

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

	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30
Enero	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 Tripulante 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 Tripulantes que suscriban contrato indefinido, ingresando por ello en este procedimiento de asignación de vacaciones, así como los que se incorporen de excedencia o cambien de categoría adquirirán como puntuación inicial la del tripulante que la tenga más alta en el cierre del año anterior más uno.

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

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

El plazo para asignarse vacaciones acabará el 1 de diciembre.

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

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

- E) Enfermedad en vacaciones: Si fijado el período vacacional de un Tripulante 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.

7.18. Catering.

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

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

7.19. Transportes y alojamientos.

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

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

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los hoteles seleccionados para los tripulantes, con el fin garantizar que reúnen las condiciones adecuadas.

7.20. Gastos por accidente.

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

8. Uniformidad

8.1. Normas generales.

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

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

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

PRENDA	UNIDADES
AMERICANA	1
PANTALON	1 femenina/ 2 masculina
FALDA	1 femenina/ 0 masculina
REBECA	1
CAMISAS	4
CORBATA/PAÑUELO	2
ABRIGO	1
SOBREFALDA	2
IDENTIFICADOR	2

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

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

PRENDA	PUNTOS
AMERICANA	160
FALDA	60
PANTALÓN	80
CAMISA	40
REBECA DE LANA	50
SOBREFALDA	20
PAÑUELO/CORBATA	20
IDENTIFICADOR	10
ABRIGO	200

El sistema de uniformidad se regirá por las siguientes reglas:

- Todos los Tripulantes tendrán una cuenta de puntos de uniformidad en la Compañía.
- Cada 12 meses de contratación en la compañía, el departamento de TCP enviará al Tripulante la plantilla de uniformidad con la asignación de puntos para que sea devuelta cumplimentada con las prendas y tallas que necesita antes de treinta días.
- Los años posteriores a la entrega de la dotación inicial, cada 12 meses de alta en la compañía, se asignará a cada tripulante 380 puntos.
- Los TCP con cuatro años de antigüedad efectiva en la empresa y todos los Sobrecargos, recibirán 100 euros brutos con cada reposición anual de uniformidad, en concepto de complemento de uniformidad, con el fin de que pueda adquirir complementos de uniformidad autorizados por la compañía.
- 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 Tripulantes y el uso de puntos para prendas que no formen parte de la uniformidad oficial.
- Los puntos no consumidos al finalizar el año, no serán acumulables para el 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 Tripulante cause baja, a solicitud de la Compañía. Los Tripulantes, de acuerdo al número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las prendas y accesorios en la forma que estimen conveniente. Cada Tripulante se responsabilizará, en todo momento, de ir adecuadamente uniformado. Si un Tripulante agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía, podrá comprar, a su coste, prendas adicionales.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A la entrada en vigor de este sistema de uniformidad, los Tripulantes que no han recogido uniformidad en el año 2015 contarán con 380 puntos, para el resto se aplicará lo establecido en los párrafos anteriores. Asimismo, se abonará en concepto de complemento de uniformidad la cantidad de 50 euros a aquellos Tripulantes a los que les correspondiera el abono de dicho complemento para este ejercicio.

8.2. Imagen personal.

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

9. Movilidad geográfica

9.1. Movilidad geográfica y desplazamientos.

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

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

9.2. Base principal.

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

9.3. Base operativa.

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

9.4. Desplazamientos.

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

1. Supuestos que no implican movilidad geográfica:

1.1. Línea.—Situación de desplazamiento que puede comprender hasta quince noches continuadas fuera de base.

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

A partir de 7 días el tripulante dispondrá gratuitamente de servicio de lavandería para la uniformidad.

2. Supuestos que implican movilidad geográfica:

2.1. Destacamento.—Situación de desplazamiento de tiempo superior a quince 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 supuestos de desplazamiento que no implican movilidad geográfica serán todos forzosos y todos ellos serán sin compensación económica.

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

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

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

9.5. Compensación a forzosos.

Por cada destacamento:

Los Tripulantes que permanezcan en situación de destacamento forzoso percibirán en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento, manutención y transporte una cantidad diaria de 25,00 euros diarios, a partir del decimosexto 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.

Por cada residencia:

La Compañía proporcionará hotel con desayuno y transporte al aeropuerto los primeros quince días de residencia, y abonará una indemnización de 1.000,00 euros al tripulante.

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

Por cada cambio de base:

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

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

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

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

5. Se programarán dos días libres adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base. Estos días absorben el permiso retribuido por traslado.

9.6. Asignación de residencias o cambios de base.

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

Convocatorias: La compañía, previa comunicación a la sección sindical de ATPAM "Iberia Express" publicará las ofertas de destacamento, residencia o cambio de base lo antes posible.

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

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

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

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

En el caso de que los cambios de base vengan motivados por la disminución de producción asignada a una base, así como los motivados por el cierre de una base, solo podrán acceder a la oferta, ya sea como voluntario o como forzoso, los Tripulantes asignados a la base que vea disminuido su número de aviones o que vaya a ser cerrada. De entre los tripulantes de la base afectada tendrán preferencia para acceder al cambio de base como voluntarios los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movili-

dad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo. En caso de no haber voluntarios en la base afectada, los tripulantes de la misma aceptarán el cambio de base forzoso teniendo preferencia para no desplazarse los de mejor posición en el escalafón administrativo en caso de la vacante de movilidad sea de TCP, y los de mejor posición en el escalafón técnico cuando la vacante sea de Sobrecargo.

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

10. Retribuciones

10.1. Conceptos retributivos.

Número de pagas y cantidades.

Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos de la nómina de un Tripulante vendrán detalladas 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 Tripulante y sujetas a las retenciones especificadas por las Leyes o normativas oficiales vigentes en el momento del devengo.

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

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 incentivos, que se devengarán y serán satisfechos en las fechas y términos establecidos en el Anexo II y la Comisión por venta a bordo, que se devengará y será satisfecha en los términos recogidos en el artículo 10.11.

10.2. Conceptos retributivos y compensatorios.

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

1. Retribuciones:

1.1. Retribuciones de cantidad fija:

- 1.1.1. Salario base.
- 1.1.2. Plus de responsabilidad de sobrecargo.
- 1.1.3. Pagas extraordinarias.

1.2. Retribuciones de cantidad variable:

- 1.2.1. Plus variable sobrecargo.
- 1.2.2. Pluses de retribución variable por cargo.
- 1.2.3. Plus horas baremo > 60 horas.
- 1.2.4. Plus horas baremo > 75 horas.
- 1.2.5. Plus transporte.
- 1.2.6. Imaginaria.
- 1.2.7. Plus compensación variables en vacaciones.
- 1.2.8. Plus por cambio en ejecución con pernocta.
- 1.2.9. Comisión por venta catering a bordo.
- 1.2.10. Incentivo performance.
- 1.2.11. Incentivo largo plazo.

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

2.1. Dietas.

2.2. Complemento de Uniformidad.

10.3. Salario base.

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

10.4. Plus de sobrecargo.

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

10.5. Plus variable sobrecargo (prima razón viaje).

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

10.6. Pluses de retribución variable por función.

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

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

10.7. Pluses de horas baremo.

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

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

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

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

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

10.8. Plus transporte.

Es aquella cantidad fija, según Anexo I, que indemniza al Tripulante por los gastos de transporte en los que incurra para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo. El carácter indemnizatorio de este concepto determina que su devengo se produzca únicamente en once pagas al año, al no devengarse durante las vacaciones, si bien su pago se realizará por importes iguales, durante los doce meses del año.

10.9. Imaginaria.

Será una cantidad especificada en 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.

10.10. Plus de compensación de variables en vacaciones.

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

10.11. Plus por cambio en ejecución con pernocta.

Es aquel concepto que se devenga en las situaciones reguladas en el artículo 7.15 y según importes recogidos en Anexo I.

10.12. Comisión por venta a bordo.

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

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

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

10.13. Pagas extraordinarias.

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

10.14. Incentivo performance.

Se establece una paga anual no consolidable, cuyo devengo y cuantía se establecen en el Anexo II. Este incentivo se empezará a devengar desde la fecha de entrada en vigor de este convenio, a excepción del ejercicio 2015 que se devengará el 1 de enero de 2015.

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

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

10.15. Incentivo largo plazo.

Aquellos tripulantes con categoría de TCP nivel 1 y SCC nivel 1 cobrarán una paga no consolidable cada 36 meses de acuerdo con los criterios del Anexo II.

10.16. 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 TCP, según su categoría y nivel, conforme el presente Convenio.

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

Se devengará una dieta normal según las siguientes reglas:

- Caso 1: Los días de vuelo se devengará una dieta. En ningún caso un servicio de vuelo que comienza y acaba en base operativa y no comprende pernoctas fuera de base operativa dará derecho al devengo de más de una dieta, aunque exista cambio de fecha natural durante la realización del mismo.
- Caso 2: Los días de permanencia íntegra fuera de base operativa, se devengará una dieta.
- Caso 3: Los días en que se realicen vuelos de situación, se devengará una dieta.
- Caso 4: Por la impartición de cursos teóricos en tierra, como instructor, se devengará una dieta.

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

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

10.17. Complemento de uniformidad.

Es aquella cantidad fija, según Anexo I, que se abonará a los TCP con cuatro años de antigüedad efectiva en la empresa y a todos los Sobrecargos, para indemnizar a los mismos por gastos de uniformidad, según se recoge en el artículo 8.

11. Beneficios sociales

11.1. Complementos en situación de Incapacidad Temporal.

1. Para aquellos procesos de Incapacidad Temporal (IT) derivados de accidente laboral, el Tripulante percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, un complemento a su prestación de Seguridad Social que le garantice la percepción del 100 por 100 de su salario base y Plus de Sobrecargo, en su caso, hasta un máximo de dieciocho meses.

2. En el resto de los procesos de IT y con carácter limitado al primer proceso de IT dentro del año natural, el Tripulante percibirá, a cargo exclusivo de la empresa, un complemento de su prestación de la Seguridad Social que le garantice durante el tiempo que dure este proceso de IT, hasta un máximo de doce meses, las siguientes cantidades:

- a) A partir del cuarto y hasta el vigésimo día: El 75 por 100 de la Base Reguladora de la prestación de IT.
- b) A partir del vigésimo primer día: El 90 por 100 de la Base Reguladora de la prestación de IT.

A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT) se entiendan suficientemente justificadas, deberán aportarse por el Tripulante 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

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

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

11.2. Política de billetes gratuitos y con descuento.

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

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

Además los tripulantes con contrato indefinido tendrán derecho a 4 segmentos de libre disposición, en Standby y solo en las rutas operadas por “Iberia Express”.

Los Tripulantes podrán designar una de las siguientes opciones:

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

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

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

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

Los beneficiarios de los billetes, deberán ser declarados cada año, en la fecha de incorporación. Solo una vez al año, entre los días 1 y 31 de enero se podrá modificar la lista de beneficiarios.

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

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

11.3. Seguro médico.

La empresa suscribirá un seguro médico colectivo, cuyas condiciones se negociarán con la Sección Sindical de ATPAM, al que se adscribirán los Tripulantes que voluntariamente lo decidan.

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

La fecha efecto para suscribir este beneficio, será el 1 de enero de 2016.

12. Plan de Igualdad

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los Tripulantes 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 hombre 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.

13. Garantías sindicales

13.1. Reconocimiento.

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

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

13.2. Billetes.

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

13.3. Sigilo profesional.

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

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

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

ANEXO I

Tripulantes de Cabina Pasajeros (TCP)	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Salario Base anual Bruto*	€ año	8400	8400	4600
Plus Transporte anual	€ año	330	220	220
Salario Base Mensual*	€ mes	700	700	383
Plus Transporte Mensual	€ mes	27,5	18,3	18,3
Total salario bruto mensual*	€ mes	728	718	402

* Incluye prorrateo de pagas extras

Conceptos de Retribuciones Variables	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Horas Baremo >60 < 75	€ Hora baremo	8	8	8
Horas Baremo > 75	€ Hora baremo	10	8	8
Compensación vacaciones Imaginaria	€ día	25	25	20
Comisión por venta catering a bordo	% venta neta	3%	2%	2%
Hora como instructor en tierra	€ Hora	12	12	12
Cambio servicio ejecución con pernocta	-	80	80	80

Conceptos de Compensaciones	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Dieta Nacional	€ día	30	30	30
Dieta Internacional	€ día	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta	€ día	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta	€ día	60	60	60
Plus Uniformidad	€ año	100	-	-

Sobrecargos (SCC)	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Salario Base Anual*	€ año	9100	8800	8400
Plus responsabilidad Sobrecargo anual	€ año	2500	2300	1800
Plus Transporte	€ año	330	330	330
Salario Base Mensual*	€ mes	758	733	700
Plus responsabilidad Sobrecargo mensual	€ mes	208	192	150
Plus Transporte Mensual	€ mes	27,5	27,5	27,5
Total salario base mensual*	€ mes	994	953	878

* Incluye prorrateo de pagas extras

Conceptos de Retribuciones Variables	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Horas Baremo >60 < 75	€ Hora baremo	9	9	9
Horas Baremo > 75	€ Hora baremo	14	12	10
Compensación vacaciones Imaginaria	€ día	35	35	30
Comisión por venta catering a bordo	% venta neta	3%	3%	3%
Hora como instructor en tierra	€ Hora	12	12	12
Prima razón viaje Nacional	€ día	5,6	5,6	5,6
Prima razón viaje Internacional	€ día	11,2	11,2	11,2
Cambio servicio ejecución con pernocta		80	80	80

Conceptos de Compensaciones	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Dieta Nacional	€ día	30	30	30
Dieta Internacional	€ día	35	35	35
Dieta Nacional con pernocta	€ día	55	55	55
Dieta Internacional con pernocta	€ día	60	60	60
Dieta de Instructor en Tierra	€ día	65	65	65
Plus Uniformidad	€ año	100	100	100

Conceptos de Retribución variable por Cargo	Unidad	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Plus Coordinador de Base	€ mes	150	150	150
Plus Supervisión	€ sector	20	20	20

ANEXO II

INCENTIVO PERFORMANCE ANUAL

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

- La base de referencia total para el cálculo del porcentaje son las cantidades asignadas en la tabla correspondiente, según categoría y nivel salarial. Estas cantidades se asignan al 50 por 100 para cada uno de los dos indicadores objetivos a conseguir.
- Los indicadores objetivo sobre los que se consigue un porcentaje a aplicar sobre la base de referencia de cálculo correspondiente son los siguientes:
 - a) Puntualidad cota 15: para los SCC se tendrá en cuenta la puntualidad individual y para los TCPs será la de la compañía.
 - b) EBIT/Ingresos de la compañía obtenido el año anterior del ejercicio en curso.
- La tabla de porcentajes de base de referencia de cálculo que se obtienen en cada indicador, en función del rango obtenido en cada uno de los mismos, son los siguientes (dichos porcentajes no serán prorrateados):

Incentivo Performance anual						
Base de Referencia 100% del cálculo						
	Nivel de TCP			Nivel de SCC		
	TCP1	TCP2		SCC1	SCC2	SCC3
Referencia 100% (eu brutos /año)	400	200		1.100	1.000	650
Indicadores						
	TCP			SCC		
	Puntualidad Compañía			Puntualidad individual de SCC		
Puntualidad cota 15 (50% de la Base de Referencia del Cálculo)	Rango de Puntualidad			% Base de cálculo obtenido		
	<85%			0%		
	>85% y < 86%			25%		
	>86% y < 88%			50%		
	>88% y < 90%			75%		
	>90% y < 93%			100%		
	>93% y < 95%			110%		
>95%			125%			
EBIT (50% de la Base de Referencia del Cálculo)	TCP y SCC					
	EBIT de la Compañía el año anterior al curso					
	Rango de EBIT/Ingresos			% Base de cálculo obtenido		
	< 0 %			25%		
	>0% y <1%			50%		
	>1% y <2%			75%		
	>2% y >5%			100%		
>5% y >7%			110%			
>7%			125%			

Este incentivo se abonará en el mes de julio del año posterior al ejercicio devengado. El período de devengo del incentivo es el año natural. En el caso de empleados que no hubieran estado contratados todo el año, se abonará la parte proporcional del año natural durante la que han estado contratados. En ningún caso se abonará si el trabajador causa baja voluntaria o para las extinciones contractuales por despido precedente.

A la finalización del contrato por razones distintas a las enunciadas en el párrafo anterior, deberá liquidarse el incentivo correspondiente a cada período en que el Tripulante hubiera estado contratado, en su parte proporcional.

Este incentivo se devenga a partir del 1 enero de 2015, y se abonará por primera vez en la nómina de julio de 2016.

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

Ejemplo de Cálculo	TCP1	TCP2		SCC1	SCC2	SCC3
Referencia (100%)	400	200		1.100	1.000	650
Puntualidad 2015 = 93,5%	110%	110%		110%	110%	110%
50% Base cálculo para Punt.	200	100		550	500	325
Incentivo por Puntualidad	220	110		605	550	358
EBIT / Ingresos 2014 = 3%	100%	100%		100%	100%	100%
50% Base cálculo para EBIT	200	100		550	500	325
Incentivo por EBIT	200	100		550	500	325
Total Incentivo Performance	420	210		1.155	1.050	683

INCENTIVO LARGO PLAZO

Los tripulantes de cabina niveles TCP1 y SCC1 devengarán tres pagas no consolidadas a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo al siguiente esquema:

- La base de referencia total para el cálculo del porcentaje son las cantidades asignadas en la tabla correspondiente, según categoría y nivel salarial. Estas cantidades se asignan el 50 por 100 para cada uno de los dos indicadores objetivos a conseguir.
- Los indicadores sobre los que se consigue un porcentaje a aplicar sobre la base de referencia son los siguientes:
 - a) Puntualidad cota 15: El promedio de los tres años anteriores al ejercicio en el que se abona (2015, 2016 y 2017).
 - b) EBIT/Ingresos, el promedio del EBIT/Ingresos de la compañía, tomando como primer año para el cómputo el EBIT de 2014 (2014, 2015 y 2016).
- La tabla de porcentajes de base de referencia de cálculo que se obtienen en cada indicador, en función del rango obtenido en cada uno de los mismos, son los siguientes (dichos por porcentajes no serán prorrateados):

Incentivo Largo Plazo		
Base de Referencia 100% del cálculo		
	Nivel de TCP	Nivel de SCC
	TCP1	SCC1
Referencia 100% (eu brutos /año)	600	900
Indicadores		
	TCP1	SCC1
	Puntualidad de Compañía	
Puntualidad cota 15 promedio 2015, 2016, 2017 (50% de la Base de Referencia del Cálculo)	Rango de Puntualidad	% Base de cálculo obtenido
	>90%	100%
	TCP1	SCC1
	Puntualidad de Compañía	
EBIT / Ingresos promedio 2014, 2015, 2016 (50% de la Base de Referencia del Cálculo)	Rango de EBIT / Ingresos	% Base de cálculo obtenido
	>2%	100%

Una vez devengado, se abonará 1/3 del total importe devengado durante los tres ejercicios siguientes (2018, 2019 y 2020), es decir, se hará efectivo en la nómina de septiembre de 2018, septiembre de 2019 y septiembre de 2020.

Tendrán derecho a percibir este incentivo aquellos Tripulantes que el 1 de agosto de 2018 tuvieran la categoría de TCP1 y SCC1.

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

Ejemplo de Cálculo	TCP1	SCC1
Referencia (100%)	600	900
Cálculo Puntualidad y % obtenido	2015	93,50%
	2016	87%
	2017	90%
	Promedio (2015,2016,2017)	90,2%
	Puntuación final obtenida	100%
	TCP1	SCC1
50% Base cálculo para Punt. (eu)	300	450
Incentivo por Puntualidad	300	450
Cálculo Incentivo por EBIT/ Ingresos y % obtenido	2014	3,0%
	2015	0%
	2016	3,5%
	Promedio (2014, 2015, 2016)	2,2%
	Puntuación final obtenida	100%
	TCP1	SCC1
50% Base cálculo para EBIT/ Ingresos (eu)	300	450
Incentivo por EBIT / Ingresos	300	450
	TCP1	SCC1
Total Incentivo Largo Plazo	600	900
Pagos incentivos largo Plazo (1/3-año)		
2018	200	300
2019	200	300
2020	200	300

(03/5.889/16)

