

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Plus Ultra Líneas Aéreas, S. A. (Código número 28104060012025).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Plus Ultra Líneas Aéreas, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de febrero de 2025, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE LA COMPAÑÍA PLUS ULTRA LINEAS AEREAS, S.A.

Principios del Convenio Colectivo

Los principios del Convenio colectivo son los siguientes:

- Crear un adecuado nivel de cooperación y estabilidad entre la representación del colectivo de pilotos y PLUS ULTRA LINEAS AEREAS S.L. («la Compañía/Plus Ultra/PULA/PUE») basado en la confianza y el respeto mutuos.
- Establecer una base sólida para las relaciones entre las partes que suscriben este Convenio Colectivo.
- Definir las responsabilidades de ambas partes, la Compañía y los Pilotos, en relación con las relaciones laborales que se rigen por este Convenio Colectivo.
- Fortalecer la cooperación recíproca entre las partes, tratar de garantizar la paz social, al tiempo que proporcionar y mantener la seguridad y la estabilidad en el empleo.
- Lograr una utilización óptima y eficiente del personal para crear flexibilidad para la Compañía. En este sentido, ambas partes se comprometen a encontrar la mejor manera de lograr este objetivo.
- Garantizar el futuro de la Compañía, así como su crecimiento continuo y sostenible.
- Regular las condiciones laborales y salariales entre la Compañía y los Pilotos con contrato español que lleven a cabo la producción de las bases de PLUS ULTRA, con el fin de atraerlos y fidelizarlos, por cuanto suponen un recurso valioso para la Compañía. A la vez, que se crean y mantienen niveles sostenibles de costes para PLUS ULTRA.
- Garantizar el reparto equitativo de la producción, tanto la operativa de vuelos existentes entre todos los pilotos de la compañía, como la instrucción entre los pilotos instructores, contribuyendo así a una profesionalización de la misma.
- Adaptar y/o mejorar las disposiciones mínimas de la normativa de aplicación.

Glosario de Términos y Definiciones

Este Glosario comprende todas las definiciones y términos que contribuyen a la comprensión y aplicación de este Convenio Colectivo. Cuando el texto se refiera a los conceptos que aquí se exponen, éstos se indicarán poniendo en mayúscula su letra inicial.

Si se diera el caso de que términos, artículos, conceptos o procedimientos que se encuentren definidos en el Manual de Operaciones no coincida exactamente o sea contraria con la aquí recogida, se modificará el Manual de Operaciones, tan pronto como sea posible para adaptarse a lo recogido en el Convenio Colectivo, siempre y cuando no se contravenga ninguna normativa de rango superior o una práctica recomendada por la industria (p.e. ISARPs de IATA) y la modificación sea aprobada por las autoridades aeronáuticas competentes.

Las definiciones y los términos serán los siguientes:

TÉRMINO	SIGNIFICADO
Actividad.	Período de tiempo durante el cual un piloto es requerido por la Compañía para realizar cualquier función relacionada con sus cometidos de piloto durante un servicio de cualquier tipo en nombre de ésta (exceptuando la Reserva y algunos elementos de la Imaginaria) según lo grabado en el sistema de registro de tripulaciones de la Compañía.
AESA.	Agencia Estatal de Seguridad Aérea.
Alojamiento.	A efectos de imaginaria y actividad partida, lugar tranquilo y confortable no abierto al público, con la posibilidad de controlar luz y temperatura, equipado con mobiliario adecuado en el que los miembros de la tripulación puedan dormir, con capacidad suficiente para acomodar a todos los miembros de la tripulación al mismo tiempo y con acceso a comida y bebida.

TÉRMINO	SIGNIFICADO
Alojamiento adecuado.	A efectos de imaginaria, actividad partida y descanso, una habitación separada para cada miembro de la tripulación, ubicada en un entorno tranquilo, equipada con una cama, ventilación suficiente, dispositivo para regular la temperatura y la intensidad de luz, y con acceso a comida y bebida 24 horas, preferiblemente con servicio de habitaciones 24 horas.
AOC.	Certificado de operador aéreo expedido por una autoridad aeronáutica nacional a un operador aéreo para utilizar una aeronave con fines de transporte aéreo comercial. Esto requerirá que el Operador cuente con personal, los activos y los sistemas necesarios para garantizar la seguridad de los empleados y pasajeros.
Cesión de día Libre	Día libre inamovible que es cedido por el piloto a la Compañía a cambio de una compensación.
Causas de fuerza mayor	Aquella que no se puede prever ni evitar. Entran dentro de este concepto las huelgas, conflictos militares, fenómenos meteorológicos extremos, AOG, incapacidad médica, etc...
Compañía.	Plus Ultra Líneas Aéreas S.A. (PULA)
CSV	Comandante Supervisor Verificador (LCC y/o LTC)
EASA	Agencia Europea de Seguridad Aérea
Fit to fly	Apto para volar
Habilitación de Tipo.	Cualificación requerida por un Piloto para volar un tipo específico de aeronave o familia de aeronaves.
Hora Bloque (BH).	Hora o fracción de hora durante un periodo de actividad de vuelo comprendida desde que se sueltan los frenos, antes del push-back, o tras el arranque de motores, lo que antes ocurra, hasta que se vuelven a accionar los frenos tras el rodaje, o el apagado de motores, lo que más tarde ocurra.
LPC (por sus siglas en inglés)	License Proficiency Check / Verificación de Competencia de la Autoridad.
LCC (por sus siglas en inglés).	Comandante de Verificación en Línea / «Line Check Captain».
LTC (por sus siglas en inglés).	Comandante de Entrenamiento en Línea / «Line Training Captain».
OCC.	Centro de Control de Operaciones.
OM.	Manual de Operaciones del titular del AOC aplicable que incluya todos los manuales pertinentes al transporte comercial por avión y se publiquen y modifiquen de acuerdo con los términos y condiciones del AOC otorgado al Operador por la Autoridad Aeronáutica competente.
OPC (por siglas en inglés)	Operator Proficiency Check / Verificación de Competencia del Operador
País Base.	Estado Español.
Periodo de Descanso.	Período de tiempo continuo, ininterrumpido y definido, después de un servicio o con anterioridad al mismo, durante el cual el miembro de la tripulación queda relevado de todo servicio, de la prestación de imaginaria y de la reserva. Durante dicho periodo el tripulante quedará libre de toda obligación de aceptar cualquier notificación o comunicación que suponga un cambio en la programación de cualquier tipo no pudiendo exigirse acuse de recibo del piloto durante dicho periodo. Siendo de aplicación también para los días libres.

TÉRMINO	SIGNIFICADO
Piloto.	Tripulante que posee la titulación y licencia de Piloto y que la Compañía ha considerado competente y ha contratado mediante la acreditación correspondiente para llevar a cabo la función del pilotaje de un determinado tipo de aeronave.
Posicionamiento (dedeado).	Desplazamiento de un tripulante que no es miembro de la tripulación operativa de un lugar a otro, siguiendo instrucciones del operador; excluidos: - el tiempo de traslado desde un lugar de descanso privado hasta el lugar designado de presentación en la base y viceversa, y - el tiempo necesario para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo la actividad y viceversa.
SFI.	Instructor de habilitación de tipo, restringido a simulador, según lo establecido en la normativa AirCrew y con la titulación en vigor expedida por la autoridad competente.
SFE	Examinador de habilitación de tipo, restringido a simulador, según lo establecido en la normativa AirCrew y con la titulación en vigor expedida por la autoridad competente.
Territorio.	Estado Español.
Titular de AOC de Plus Ultra	Empresa titular de un AOC
Titular del AOC.	Una empresa que es titular de un Certificado de Operador Aéreo válido, independientemente de la jurisdicción en la que esté constituido dicho AOC.
TRE.	Examinador de habilitación de tipo, según lo establecido en la normativa AirCrew y con la titulación en vigor expedida por la autoridad competente.
TRI.	Instructor de habilitación de tipo, según lo establecido en la normativa AirCrew y con la titulación en vigor expedida por la autoridad competente.
Tripulación.	Conjunto de Tripulantes Técnicos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros cualificados según la normativa AirCrew y designados para realizar servicios en vuelo en PUE. Mientras estén de servicio dependerán directamente del comandante, asistiéndolo, ayudándolo y asesorándolo en el desempeño de la tarea que les haya sido encomendada.

Nota: Salvo que el contexto del presente Convenio lo requiera, las palabras empleadas en singular se referirán al plural y viceversa, el uso de palabras en género masculino comprenderá al género femenino y viceversa. Todas las referencias realizadas al presente Convenio Colectivo incluirán al propio convenio, sus Anexos, modificaciones, variaciones y anotaciones

CAPÍTULO 1

Ámbito de Aplicación y Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El convenio será de aplicación solo a los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid, con contrato español, encuadrados o que se puedan encuadrar en el grupo de Pilotos, en las situaciones contempladas en este Convenio.

Se excluyen de este ámbito:

- El personal ajeno a PULA que realice prácticas de vuelo.

- b. El personal encuadrado en otros grupos laborales, aunque eventualmente preste servicios de vuelo, que 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 y los servicios profesionales realizados para PULA.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que PULA tenga establecidos o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado Español, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo primero.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su registro por parte de la autoridad laboral y permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2027. No obstante, lo anterior, una vez que entre en vigor el Convenio, los efectos económicos del mismo surtirán efectos a partir del 1 de febrero de 2024 para aquellos pilotos con contrato en vigor que se encontraran de alta en la empresa a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente del presente convenio.

Este Convenio será prorrogable tácitamente de año en año a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento no ha sido expresamente pedida su revisión total o parcial, por cualquiera de las dos partes.

Transcurrido 6 meses desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos del III ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SISTEMA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID firmado el 29 de noviembre de 2022 (BOCM Nº 28 de 2 de febrero de 2023) y en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (BOCM Nº de 9 de junio de 2023), o cualquier otro acuerdo y reglamento que los sustituyan en el futuro previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente.

Artículo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones laborales reconocidas que los pilotos hayan aceptado de forma individual y por escrito con carácter previo a la firma del presente Convenio, y que sean más beneficiosas que las pactadas en el mismo, se mantendrán como derechos individuales adquiridos con respecto a cada uno de los pilotos individualmente considerados. Para evitar cualquier duda, lo anterior no supondrá en ningún caso una doble compensación al Piloto.

No obstante, lo anterior, cuantas mejoras económicas se establecen en este Convenio producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o mediante pacto individual tuviesen ya reconocidas los pilotos. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad. Si la autoridad judicial competente anulara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora del presente convenio deberá reunirse para considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del convenio.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el Convenio con la mayor agilidad posible, funcionará, en el seno de la Compañía, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta por representantes de la Compañía y los representantes sindicales de los pilotos.

La composición de esta será de dos personas tanto por parte de la Compañía como por parte de los representantes de los pilotos.

La comisión se constituirá formalmente en el plazo de 30 días desde la fecha de publicación del Convenio. Se convocará por cualquiera de las partes una reunión para formar la Comisión Paritaria, en la que se nombrará a sus miembros. La comisión se reunirá en el plazo de 15 días siempre que lo solicite alguna de las partes, pudiéndose organizar reuniones aun no habiendo sido programadas para tratar cuestiones urgentes. Las actas en las que se haga constar las principales cuestiones y posturas de las partes tratadas durante estas reuniones se redactarán y habrán de ser firmadas por un representante de cada parte.

De acuerdo con el procedimiento para resolver, de manera efectiva, los conflictos que puedan surgir, como consecuencia de la no aplicación de las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el III ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SISTEMA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID firmado el 29 de noviembre de 2022 (BOCM Nº 28 de 2 de febrero de 2023) y en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (BOCM Nº de 9 de junio de 2023), o cualquier otro acuerdo y reglamento que los sustituyan en el futuro, y en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en caso de desacuerdo por parte de la Comisión Paritaria de Interpretación las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el órgano correspondiente para la resolución del mismo.

Artículo 7. Reconocimiento Sindical.

Las partes acuerdan que los derechos y garantías de los miembros de la Sección Sindical son los reconocidos en el acuerdo suscrito por las partes y acuerdos complementarios.

Con carácter general, el disfrute del crédito sindical se preavisará por escrito, siempre antes del día 5 del mes anterior al de la programación (p.ej el crédito sindical correspondiente a agosto deberá ser solicitado antes del 5 de julio).

Artículo 8. Legislación vigente y reglamentos internos.

Para que las operaciones de vuelo de PULA se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Calidad y Economía necesarios, los Tripulantes Técnicos Pilotos y PULA se comprometen de manera muy especial al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interior complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en la legislación, los Manuales del operador, de Ruta y de Aviación. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualquiera otros Reglamentos de Trabajo, Ordenes, Instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de PULA o sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

No obstante, lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior de la compañía podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este convenio, salvo que sean consecuencia de cambios normativos.

Artículo 9. Salvaguarda de los intereses de la empresa.

Los Tripulantes Técnicos Pilotos durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de PULA como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de vidas y bienes que ésta les confíe, y evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de PULA, así como respecto de los pasajeros y resto de tripulantes.

CAPÍTULO 2

Condiciones Laborales

Artículo 10. Cualificación y Aptitud Para Volar.

10.1 Exámenes Médicos, Licencias y Capacitación.

El empleo en la Compañía está condicionado a que el Piloto cumpla con los siguientes requisitos:

10.1.1 Cumplir con todos los requisitos exigidos por las Autoridades Aeronáuticas de Aviación Civil competentes para poder pilotar una aeronave de transporte de pasajeros tanto en vuelos domésticos como internacionales y, en particular, estar en posesión de una licencia de vuelo EASA y del resto de cualificaciones necesarias;

10.1.2 Estar en posesión de los certificados médicos, licencias y habilitaciones de tipo requeridos para pilotar cada tipo específico de aeronave cuya operación le asigne la compañía;

10.1.3 Cumplir con todos los estándares operacionales establecidos por el Operador en su Manual de Operaciones y conocer y operar de conformidad con los mismos;

10.1.4 Superar los exámenes y chequeos (Line Check, LPC, OPC, etc.) requeridos por la autoridad competente y PULA

10.1.5 Estar en posesión de cualquier visado o documento de inmigración, pasaporte en vigor, y cualquier otro permiso y/o documentación que se requiera para desempeñar las tareas y funciones requeridas;

10.1.6 Los costes de gestión y mantenimiento de una Licencia de Vuelo y toda la documentación y exámenes necesarios exigidos por la Empresa y por las Autoridades, correrán a cargo de la Compañía a menos que se estipule lo contrario en este Convenio.

En el supuesto de que un Piloto vea revocada o suspendida su licencia de vuelo, su certificado médico o pierda cualquier otra cualificación o titulación necesaria, siendo, a consecuencia de ello, incapaz de desarrollar sus funciones como piloto de la Compañía, ésta le mantendrá su contrato por un periodo de 2 meses con su retribución fija. Finalizado dicho periodo, a voluntad del piloto se podrá proceder a la suspensión de su contrato por un periodo de hasta 12 meses, con el objetivo de que recupere la licencia de vuelo o certificado médico, o la titulación o cualificación necesaria. Si el piloto no hubiera optado por la suspensión del contrato o si optando por ella, tras la finalización de ese periodo de hasta 12 meses, el piloto no tuviese una Licencia de vuelo plenamente operativa o su certificado médico o la cualificación necesaria, la Compañía podrá rescindir su contrato laboral de acuerdo con la regulación laboral aplicable. Este párrafo se aplicará un máximo de una vez cada cinco años a cada Piloto.

En caso de que no se recupere la licencia de vuelo o no se consiga el certificado médico, o la cualificación o titulación necesaria, supondrá la consideración de una causa objetiva de terminación de relación laboral.

Esta cláusula no operará en los supuestos de incapacidad temporal, tramitados ante los servicios públicos de salud.

Artículo 11 Escalafón

Los Pilotos estarán ordenados bajo el epígrafe único de «Pilotos». Dicho orden estará basado en el escalafón pactado entre las partes, ordenado de la siguiente forma: antigüedad administrativa y en caso de coincidir, fecha de nacimiento otorgándose el puesto en el escalafón a la persona de mayor edad. La aplicación se realizará en los supuestos en los que expresamente se indique en este convenio.

El escalafón contendrá:

1. El número de orden de escalafón.
2. Nombre.
3. Especialidad.
4. Antigüedad administrativa.
5. Fecha de nacimiento.
6. Nivel.
7. Fecha de acceso al nivel.
8. Flota.

El número de orden de este Escalafón será el que determine las promociones siempre que se superen las pruebas establecidas para ello.

El orden del escalafón del tripulante técnico permanecerá inalterable toda su vida laboral en la compañía, salvo las excepciones, según lo dispuesto en el presente convenio colectivo (Excedencias voluntarias, pérdida de capacidad, etc.)

El escalafón será el documento empleado exclusivamente en los siguientes casos:

- Promociones
- Vacaciones
- Destacamentos

Ante eventuales expedientes de regulación de empleo suspensivos o extintivos (EREs/ERTEs) la compañía valorará los planteamientos que pueda realizar el comité de empresa por colectivos afectados.

El ingreso de cualquier Piloto en la Compañía se efectuará a continuación del último Piloto del escalafón y en el nivel que le corresponda, conforme a lo establecido en el presente convenio. A igualdad de la fecha de entrada, se ordenará por fecha de nacimiento primando el de mayor edad.

Aquellos pilotos que, de manera voluntaria o por causa ajena a la compañía, extinguieran su contrato de trabajo con la misma y se hayan incorporado de nuevo, su escalafón contará a partir de su última fecha de ingreso.

En los casos en los que se disfrute de una excedencia, el tiempo de disfrute de dicha excedencia no computará a efectos de escalafón conservando la antigüedad administrativa acumulada (días trabajados)

La Dirección de PULA publicará el escalafón a 31 de diciembre, antes del 31 de marzo del siguiente año, disponiendo el personal interesado de un periodo de 30 días naturales a partir de su publicación para cursar las reclamaciones e impugnaciones que considere le asistan en sus derechos, en escrito razonado ante la Dirección de Operaciones Vuelo, que dispondrá del mismo plazo para su contestación

Artículo 12. Deberes.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, y no obstante las obligaciones y responsabilidades inherentes al puesto de Piloto, el Empleado prestará servicios al Operador en los vuelos nacionales e internacionales que la Compañía requiera y participará en los cursos de capacitación que sean necesarios. Las responsabilidades y funciones del Piloto incluyen, pero no se limitan a:

- Desempeñar servicios como Piloto para el Operador, de acuerdo con las instrucciones de la Compañía;
- Cumplir con el Manual de Operaciones vigente de conformidad con el art. 8 del presente convenio (Legislación vigente y reglamentos internos);
- Hacer todo lo necesario para que, durante la prestación del servicio, se encuentre apto para volar;
- Cumplir con toda normativa o legislación aplicable al país o estado en el que cada momento se requieran sus servicios;
- Realizar los cursos de entrenamiento que la Compañía pueda exigirle de acuerdo a lo que la normativa requiera;

- Respetar sus propias limitaciones de vuelo, de acuerdo con la legislación de Aviación Civil;
- Los pilotos tienen la obligación de facilitar a la Compañía información de cualquier actividad que pueda mermar la actividad máxima del piloto en PULA, teniendo la Compañía la potestad de autorizar o denegar dichas actividades;
- Los Pilotos tienen la responsabilidad de hacer un uso óptimo y efectivo de sus oportunidades de descanso. También son responsables de planificar y disfrutar estos periodos de descanso de manera adecuada con la finalidad de minimizar situaciones de fatiga;
- Abstenerse de revelar información o imágenes a terceros durante la relación laboral, relativa al negocio de la Compañía u Operador, que sea considerada como secreto de empresa o industrial, o información sensible o confidencial. Las obligaciones previstas en esta cláusula tendrán una duración indefinida, motivo por el que se mantendrán en vigor tras la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa

Artículo 13. Registro de Actividad.

Todos los servicios realizados por los pilotos por encargo de la Compañía, independientemente de para quién se realicen, deben registrarse con precisión en la programación del Piloto y/o «actividades realizadas», incluyendo, como mínimo, la hora de inicio, finalización y el tipo de servicio.

Artículo 14. Derecho a Trabajar en España y Documentación Obligatoria.

14.1 Documentación.

El piloto está obligado a acreditar y mantener al día su capacidad e idoneidad para trabajar en España, para lo cual deberá solicitar un NIE (Número de Identificación de Extranjero) o permiso de trabajo (si fuera necesario) a la autoridad competente. El piloto se compromete a mantener actualizado su pasaporte, DNI/NIE, según sea de aplicación. La Compañía se compromete a mantener actualizado un registro de licencias de vuelo y todas las anotaciones en ella necesarias para desarrollar las funciones como Piloto para PULA. Además, la compañía se compromete a mantener actualizado, y a disposición del tripulante, un registro de certificados médicos, visados, permisos de trabajo, tarjetas de compañía, tarjetas de aeropuerto de los Pilotos y cualquier otra documentación necesaria para el desempeño de sus funciones como tripulantes de vuelo. En caso de pérdida de vigencia de cualquiera de los documentos anteriormente mencionados por causa imputable al piloto, o su negativa a la tramitación y solicitud de los mismos que impida que éste pueda llevar a cabo sus funciones, la Dirección de la Compañía podrá aplicar los procedimientos disciplinarios descritos en el presente Convenio

En caso de pérdida de vigencia de los documentos anteriormente mencionados por causa no imputable al piloto, la Compañía asistirá a éste en la ejecución de las acciones necesarias para obtener nuevos documentos.

14.2 Actividades de la Zona Aire.

Dado que las actividades de la zona aire de la Compañía requerirán que el empleado tenga una tarjeta de acceso a dicha zona, o la tarjeta de Compañía, o ambas, el empleo en PULA estará condicionado a la obtención y mantenimiento de dicha tarjeta

Si el Piloto perdiese la tarjeta de tripulante o sufriera daños que la hiciera inservible por causa no imputable al mismo, le será entregada una nueva. Si fuese por causa imputable al piloto, éste correrá con los gastos de reposición.

En el supuesto de que un Piloto vea restringido su acceso a la zona aire, o revocada o suspendida su tarjeta aire, siendo consecuencia de ello, incapaz de desarrollar sus funciones como piloto de la Compañía, ésta le mantendrá su contrato de trabajo por un periodo de 2 meses con su retribución fija. Finalizado dicho periodo, a voluntad del piloto, se podrá proceder a la suspensión de su contrato por un periodo de hasta 12 meses, con el objetivo de que recupere el acceso a la zona aire y/o la tarjeta aire. Si tras la finalización de ese periodo de hasta 12 meses, el piloto no hubiese recuperado el acceso a la zona aire o la tarjeta aire, la Compañía podrá rescindir su contrato laboral de acuerdo con la regulación laboral aplicable. Este párrafo se aplicará un máximo de una vez cada cinco años a cada Piloto.

En el supuesto de que el piloto no recupere el acceso a la zona aire o la tarjeta aire, supondrá causa objetiva para la extinción de su relación laboral.

Artículo 15. Indisponibilidad del tripulante (unfit to fly)

15.1. El Piloto, sin perjuicio de su posterior justificación conforme a los motivos legalmente tasados, deberá informar, tan pronto como sea factible, por teléfono y posteriormente por correo electrónico, al departamento de Crew Control, de su indisponibilidad (unfit to fly), tanto por causa de incapacidad temporal como por cualquier otra que le impida cumplir con su programación.

Igualmente, deberá informar, a la mayor brevedad posible, a dicho departamento, de su disponibilidad (fit to fly) para cumplir con su programación.

Adicionalmente, si el inicio de la enfermedad o indisponibilidad (unfit to fly) se produjera durante un servicio, incluyendo las imaginarias y reservas, el Piloto deberá notificar al departamento de Crew Control lo antes posible utilizando cualquier medio disponible (teléfono, ACARS, etc.) sin esperar al momento de activación para el servicio.

Artículo 16. Uniformidad

16.1 Normas generales

La uniformidad es propiedad de Plus Ultra Líneas Aéreas y el piloto tiene la obligación de cuidarla y hacer siempre el uso adecuado de la misma.

Los copilotos tendrán como distintivo básico tres galones. El distintivo básico en un comandante son cuatro galones y una estrella.

16.2.- Uniformidad Standard

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

Corbata	1
Galones	1
Rebeca de galones	1
Pantalón	2
Zapatos	1*
Maleta grande	1
Maleta de viaje Trolley	1
Cinturón	1*
Chaleco reflectante	1
Gabardina	1
Americana	1
Camisa manga corta o larga	4

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

Gabardina	40
Americana	55
Camisa manga corta	10
Camisa manga larga	11
Corbata	5
Galones	5
Rebeca de galones	15
Pantalón	18
Zapatos	16
Calcetines negros	3
Cinturón	6

*Los zapatos y el cinturón podrán ser cambiados por otros que estime el piloto, abonando la diferencia a su costa, con respecto al importe que en ese momento le cueste a Plus Ultra, previa presentación de la factura correspondiente. El importe máximo a abonar por estos conceptos estará a disposición del tripulante en la extranet a través de una nota informativa, que se irá actualizando cuando sea necesario.

El sistema de uniformidad se regirá por las siguientes reglas:

La maleta grande, el trolley y el chaleco reflectante, se repondrán por rotura no reparable por causa no imputable al piloto, o al pasar cuatro años a petición del piloto. La dotación de maletas será nueva, a estrenar, y deberán devolverse al recibir una nueva dotación o a la finalización del contrato con PULA.

Todos los pilotos tendrán una cuenta de puntos de uniformidad en la Compañía. Cuando un piloto desee obtener una prenda del uniforme, se dirigirá, con la antelación necesaria, a la Compañía por escrito, solicitando dicha prenda. La Compañía deducirá los puntos correspondientes a la prenda de su cuenta, contactando al proveedor para el suministro de la misma. Queda prohibido el contacto directo con los proveedores excepto en la forma que establezca la Compañía. Asimismo, queda prohibido el intercambio o traspaso de puntos y prendas entre pilotos.

La dotación anual de puntos será de 140, generándose al inicio de cada año. Los puntos que sobren de un año natural en la cuenta de un piloto no serán acumulables para poder ser utilizados durante el año siguiente.

La uniformidad pertenece a la Compañía, y será devuelta cuando un piloto cause baja, a solicitud de la Compañía, en los casos de permanencia inferior a 12 meses (excepto lo establecido para las maletas y el chaleco reflectante que deben devolverse en todos los casos). Los pilotos, de acuerdo con el número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las prendas y accesorios en la forma que estimen conveniente. Cada piloto se responsabilizará, en todo momento, de ir adecuadamente uniformado. Si un piloto agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía podrá comprar, a su coste, prendas adicionales.

La compañía se compromete a tener un proveedor de calidad para la uniformidad de los pilotos

16.3.- Imagen personal

Los pilotos cuando estén de servicio de vuelo vestirán el uniforme completo, salvo autorización expresa de la compañía.

El uso de la chaqueta será obligatorio, salvo en el supuesto de calor extremo. En cualquier caso, deberá llevarla consigo.

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 por escrito al piloto cuando estime que no cumple con dicha imagen, y si éste hiciera caso omiso, dicha conducta se considerará como falta y sujeta a sanción conforme a lo dispuesto en el régimen disciplinario.

El tripulante no vestirá ninguna prenda del uniforme cuando esté fuera de servicio. Estando de uniforme no tomará bebidas alcohólicas ni realizará actos vejatorios, o que pudieran dañar la imagen de PULA en modo alguno. Vistiendo el uniforme o algún identificativo de la Compañía no se intervendrá en discusiones en lugar público, así como manifestaciones u opiniones sobre temas políticos, religiosos, deportivos,

No se compartirá material en redes sociales o por medios de comunicación en el que se identifique a la Compañía, empleados y/o aviones. No pudiéndose realizar grabaciones, fotografías en el interior de las instalaciones y/o aviones de la Compañía.

Artículo 17. Conceptos Retributivos

17. 1 Normas Generales.

Todos los importes indicados aparecen como cifras en bruto y expresadas en euros (€). La remuneración de los pilotos se abonará mensualmente, por transferencia a la cuenta bancaria que a tal efecto proporcione el empleado. Los abonos se calcularán del siguiente modo:

- El salario base y los pluses fijos, se abonarán en la nómina del mes en el que se devenguen, prorrateados en 12 mensualidades.

- Los conceptos variables como las horas de vuelo, las imaginarias, las dietas de viaje, y demás conceptos variables en la nómina del siguiente mes al de su devengo.
- La remuneración indicada en este Convenio es la única retribución que se abonará al piloto y consecuentemente incluye la compensación vinculada a la programación, exclusividad, festivos y domingos, etc.
- Los pilotos con reducción de jornada o contratados a tiempo parcial percibirán el importe reducido de toda la remuneración fija indicada anteriormente en función de su reducción de jornada y se les aplicará el prorrateo de horas en la misma proporción, así como en los períodos de disfrute de vacaciones.
- Se abonarán las horas de vuelo que, en el mes, excedan de 65, de forma sexagésima
- Computan como horas de vuelo el 25% de las que se realicen en posicionamiento
- Los períodos de vacaciones se prorratearán reduciendo el número de horas del salario base en función de la extensión del período a disfrutar. Para no hacer distinciones entre los meses, se computará todo a un mes tipo que contenga 30 días. De tal forma que el tripulante, que ha estado 15 días de vacaciones, cobrará las horas que excedan de 32:30 horas (50% de 65).
- El criterio anterior también será de aplicación en los supuestos de reducciones de jornada o contrato a tiempo parcial.
- Prima de Responsabilidad

La persona para ejercer el mando de la aeronave es de libre designación por parte de la empresa, siendo un cargo de confianza, y durante el ejercicio de dicha función se devengará la Prima de Responsabilidad. La Prima de Responsabilidad no tendrá en ningún caso carácter consolidable, dejándose de percibir desde el momento en el que deje de ejercer como tal por cualquier motivo, incluida la pérdida de confianza en su persona por parte de la empresa, pero no así su retribución como comandante, permaneciendo en el nivel en el que en ese momento se encontrara. Una vez recuperada la confianza, se computará el tiempo transcurrido en ese período a los efectos del cambio de nivel, sin que económicamente se aplique con carácter retroactivo.

- Plus Senior First Officer.

Complemento no consolidable a percibir por el tripulante cuando, éste reúna los requisitos legalmente establecidos y la Empresa considere que se haya capacitado para relevar al comandante por encima de los 20.000 pies y en crucero durante su descanso.

El ejercicio de estas funciones, y por ende el cobro de la cantidad asignada para ellas, estará supeditada a la existencia de vacantes, siendo su nombramiento por parte de la Empresa por orden de escalafón y una vez superado el procedimiento de promoción.

Aquellos copilotos que tenían incluido el plus de S.F.O. dentro del salario base, pasarán a tenerlo desglosado conforme a las tablas de salario y plus establecidas en el presente convenio.

Los pilotos de nuevo ingreso serán incluidos en el nivel más bajo de su categoría profesional, comandante o First Officer. Excepcionalmente, al haber carecido de niveles los First Officer antes de la firma del presente convenio, aquellos pilotos con antigüedad superior a dos años serán incorporados en el nivel 2 con carácter retroactivo desde el momento de aplicación de los aspectos económicos, es decir, desde el 1 de febrero de 2024.

17.1.1 Gastos Reembolsables.

La Compañía reembolsará los costes por renovación del certificado médico siempre que éste se realice fuera de un centro concertado por PUE, con el límite de lo que hubiera costado de haberse realizado en un centro concertado por PUE, por la competencia lingüística, con el límite de lo que hubiera costado de haberse realizado en un centro concertado por PUE, y por las vacunas que sean exigidas por la Empresa, así como el coste de los Visados (sólo para el caso de los requeridos para un pasaporte de la UE), y demás documentación obligatoria requerida por la Compañía, previa presentación, en todos los supuestos, de la factura correspondiente a nombre de PULA y con sus datos fiscales

PUE no asumirá el coste de obtención o renovación del DNI/NIE, del pasaporte, del permiso de residencia ni del certificado de penales

La compañía asumirá los costes derivados del mantenimiento de la Licencia de Vuelo EASA y sus habilitaciones requeridas para la operación del piloto en Plus Ultra.

17.1.2 Crédito Sindical.

A los pilotos miembros de la sección sindical, por el crédito sindical disfrutado, se les abonará remuneración conforme a los acuerdos suscritos con el límite de las horas establecidas en la norma aplicable.

17.1.3 Dietas de Viaje.

Dieta Internacional. - Asignación para gastos de manutención en territorio extranjero. Podrá ser con o sin pernocta.

La dieta con pernocta se generará cuando se pase la noche como periodo de descanso fuera de la base principal del tripulante.

La dieta sin pernocta: cuando no hay pernocta, pero hay un desplazamiento desde la base principal del tripulante.

Dieta Nacional. - Asignación para gastos de manutención en territorio nacional. Podrá ser con o sin pernocta.

La dieta con pernocta se generará cuando se pase la noche como periodo de descanso fuera de la provincia de la base principal del tripulante.

La dieta sin pernocta se generará cuando no hay pernocta, pero hay un desplazamiento fuera de la provincia de la base principal del tripulante.

17.1.4 Revisión salarial

Se establece para el ejercicio económico 2025 (01/02/25 a 31/01/26), un incremento mínimo del 5% aplicable sobre todos los conceptos retributivos de contenido económico, o IPC si resultase superior. Para el ejercicio económico 2026, también un incremento mínimo del 5%, igualmente aplicable sobre todos los conceptos o el IPC, si resultase superior.

Las partes acuerdan que, en caso de prorrogarse tácitamente el Convenio, se aplicará una revisión o actualización salarial equivalente al IPC aplicable al primer ejercicio en que se produzca la primera prórroga.

En caso de denuncia del Convenio y finalizada la vigencia inicialmente pactada, las partes, si antes de 31 de mayo de 2027 no hubieran alcanzado un acuerdo para la suscripción del segundo convenio colectivo, éstas se comprometen a la mediación ante el I.R.M.A. (Instituto Regional de Mediación y Arbitraje).

Art 17.2 Retribuciones Fijas:

TABLAS SALARIALES 2024 (01/02/24 a 31/01/25)

Las cantidades abajo marcadas con *, corresponden a un incremento del 5% que se muestra como ejemplo pudiendo ser estas cantidades mayores, en el caso de que el IPC para dicho ejercicio, supere esa cantidad.

17.2.1 Salario base

COMANDANTE	Salario (anual)	Salario 2025 (01/02/25 a 31/01/26)*	Salario 2026 (01/02/26 a 31/01/27)*
NIVEL 1	60.088	63.092	66.246
NIVEL 1Bis	66.096	69.401	72.871
NIVEL 2	72.105	75.710	79.496
NIVEL 3	90.131	94.638	99.370

COPILOTO	SALARIO (ANUAL)	SALARIO 2025*	SALARIO 2026*
NIVEL 1	36.053	37.856	39.749
NIVEL 2	39.658	41.641	43.723
NIVEL 3	43.263	45.427	47.698

17.2.2 Retribución de las horas de vuelo (BLH)

HORAS DE VUELO	COMANDANTE	COPILOTO
2024>65	124,20	78,20
2025*>65	130.41	82.11
2026*>65	136.93	86.22

17.2.3 Prima responsabilidad de los CPT y S.F.O.

- Prima Responsabilidad del comandante: 24.035 € brutos anuales, repartidos en 12 mensualidades. Para 2025* será de 25.237€ brutos anuales y para el 2026* de 26.499€.
- Plus S.F.O.: 9.614 € brutos anuales, repartidos en 12 mensualidades. Para el 2025* será de 10.095€ brutos anuales y para el 2026* de 10.599€.

17.2.4 Plus con cargo responsabilidad (responsables sujetos a comunicación y aprobación por parte de AESA) y Jefaturas

- Complemento de jefatura: incremento de 2.500€ brutos anuales, 2.625€ en el 2025* y 2.756€ en el 2026*.
- Directores: Incremento de 5.000€ brutos anuales para el ejercicio 2024*, 5.250€ para el 2025* y 5.512€ para el 2026*.

17.2.5 Complemento de línea (más de 14 noches fuera de base):

Para nuevas operativas (por no ser aplicables a SATA, verano 2024, Polonia finales 2024, principios 2025), en el caso de destacamentos en los que el piloto pase más de 14 noches pernoctando fuera de su domicilio, la empresa abonará por cada día 37,50 € contando desde el primer día. Con efectos a partir de nuevas operativas

- Año 2025* será de 39.37€ y para el 2026* será de 41.34€.

17.2.6 Complemento de vinculación no consolidable:

Establecimiento de un premio de vinculación no consolidable para todo el colectivo de pilotos en alta el 01 de febrero de 2024 que se devengará para todos aquellos que sigan en alta el 30 de mayo de 2025 y que se cobrará, en un único pago, el 01 de junio de 2025.

Dicho premio se cuantificará en base al cálculo que hubiera correspondido en concepto de atrasos de haberse aplicado el Convenio Colectivo en los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024. Dicho importe se distribuirá entre los pilotos que generen este derecho en proporción a su salario base de mayo de 2025

Art 17.3 Retribuciones variables:

17.3.1 Horas de posicionamiento: el 25% de las mismas se sumarán a las horas de vuelo.

17.3.2 Imaginarias:

- Comandante Importe imaginaria en incidencias: 55 €. Año 2025* será de 57,75€ y para el 2026* será de 60,64€.
- Copiloto Importe imaginaria en incidencias: 33 €. Año 2025* será de 34.65€ y para el 2026* será de 36.38€.

Las 6 primeras imaginarias durante una programación de incidencias estarán exentas de abono.

17.3.3 Dietas.

DIETAS		TOTAL 2024	TOTAL 2025*	TOTAL 2026*
Internacional	Con pernocta	109,78	115.27	121.03
	Sin pernocta	79,44	83.41	87.58
Nacional	Con pernocta	64,10	67.31	70.67
	Sin pernocta	43,33	45.50	47.77

17.3.4 Complementos instrucción y oficina.

VARIABLES INSTRUCCIÓN				
TIPO	Parámetro	2024	2025*	2026*
TYPE RATING EXAMINER (TRE/SFE)	€/hora simulador	120	126	132,3
TYPE RATING INSTRUCTOR (TRI/SFI)	€/hora simulador	96	100.8	105.84
(CSV)	€/sector de vuelo (<5 horas)	168	176.4	184.82
(CSV)	€/sector de vuelo (>5 horas)	288	302.4	317.52
INSTRUCCIÓN EN TIERRA	€/hora	36	37.8	39.69
SPARRING	€/hora	18	18.9	19.85

AUDITOR/INSPECTOR (importe por día)			
Concepto	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025*	Ejercicio 2026*
En tierra/oficina	147,40	154,77	162,51
En vuelo (<5 horas)	154,00	161,70	169,79
En vuelo (>5 horas)	264,00	277,20	291,06
Sesión de simulador	264,00	277,20	291,06

17.3.5 **Días libres** inamovibles **cedidos o no disfrutados**, fuera del periodo de incidencias si es que no fueran de los cuatro (4) inamovibles, cedidos por el piloto previo consentimiento o en su caso perdidos por acumular retraso y no llegar a disfrutarlo en su totalidad y retribuidos con 2 dietas internacionales más la/las que genera la actividad, excepto causas de fuerza mayor.

17.3.6 **Pilotos en incidencias:** 115% de la media de horas.

Aquellos pilotos durante los meses que tengan una programación en incidencias, por el concepto de horas de vuelo percibirán como retribución el importe que resulte superior entre el 115% de la media de horas conforme a su especialidad (comandante, SFO y copiloto), calculado única y exclusivamente conforme a los vuelos regulares de Plus Ultra, o el total de horas de vuelo efectivamente realizadas en dicho mes.

El resto de los conceptos variables devengados por el piloto en incidencia se percibirá adicionalmente.

17.3.7 **Vuelta a base en avión o posicional** en actividad continuada: a petición de la empresa y aceptado por el tripulante, 200 €, año 2025* será de 210€ y para el 2026* será de 220.5€, más las dietas que se devengaría de la operación INICIAL

Art 18. Cesión de Días Libres.**Acuerdo Sobre Cesión de Días Libres inamovibles**

18.1 El acuerdo sobre cesión de días libres inamovibles depende exclusivamente del consentimiento individual del Piloto. No se podrá obligar a un Piloto a ceder un día libre inamovible. En modo alguno, la cesión de días libres supondrá que el Piloto disfrute menos días libres que los establecidos en la normativa de aplicación tanto en cómputo anual como mensual.

18.2 Días libres inamovibles cedidos o perdidos por solicitud de la empresa, y aceptados por el piloto y retribuidos con 2 dietas internacional, excepto causa de fuerza mayor.

18.3 Durante los meses en los que haya programación de incidencias, en los días libres (no inamovibles) de los cuatro (4) de que se disponen, se podrán realizar cambios de programación con 24 horas de antelación al tratarse de un cambio de programación

El número de días libres a disfrutar, de cada tipo, cada mes será proporcional a los periodos de prestación efectiva del trabajo.

Artículo 19. Vacaciones

19.1 Derecho de vacaciones y límite para su disfrute

Los pilotos tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones (VAC) al año, para una jornada a tiempo completo.

El derecho a vacaciones se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Con fecha 31 de enero, deberán haber sido disfrutados todos los días de vacaciones del año anterior.

El año vacacional abarcará desde el 01 de febrero hasta el 31 de enero del año siguiente, de forma que se facilite a los pilotos solicitar vacaciones durante el periodo de Año Nuevo.

Los días libres programados en el mismo mes que las vacaciones se reducirán proporcionalmente, no mermando el número de días libres de disfrute total a lo largo del año (96 para una jornada a tiempo completo).

El primer semestre vacacional abarcará desde el 01 de febrero hasta el 31 de julio y el segundo semestre desde el 01 de agosto hasta el 31 de enero del año siguiente.

A elección de la Compañía, en caso de rescisión del contrato por cualquier causa, las vacaciones pendientes de disfrute podrán incluirse en el periodo de preaviso o abonarse por la Compañía.

Normalmente, no se concederán vacaciones desde el comienzo del curso de conversión al operador hasta superar la primera OPC.

En el caso de que las vacaciones no puedan disfrutarse dentro del ejercicio del año al que pertenece por causas imputables a la empresa, y previa justificación, junto con el departamento de RRHH se fijará una nueva fecha máxima para su disfrute.

Los periodos de vacaciones que coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Es posible disfrutar días de vacaciones correspondientes a otro periodo de solicitud siempre sujeto a que exista disponibilidad de cuotas para su concesión y sólo previo acuerdo con la empresa.

Tras su asignación, las vacaciones no serán modificadas salvo cuando un Piloto se traslade a una base fuera del Territorio o se produzca un cambio de base voluntario dentro del Territorio. En estos casos, el Piloto tendrá que cursar una nueva solicitud de vacaciones o aceptar una nueva asignación.

19.2 Cesión de Días de Vacaciones.

La cuantía por la cesión voluntaria de un día de vacaciones será la misma que la estipulada para la cesión de días libres inamovibles a todos los efectos, teniendo que recuperar los días no disfrutados.

19.3 Días Libres en Conexión con las Vacaciones

Cuando se disfrute un bloque de vacaciones, se programarán dos (2) días libres inamovibles (días libres en conexión con las vacaciones), uno inmediatamente antes del primer día de vacaciones y el otro inmediatamente después del bloque/bloques a disfrutar.

Estos días forman parte del número total normal de días libres mensuales y anuales.

19.4 Procedimiento de asignación de vacaciones

Los días de vacaciones se disfrutarán agrupados en bloques de 5 días naturales. Los bloques tendrán que ser solicitados consecutivos o bien dejando al menos dos bloques de separación entre los de solicitud.

Las vacaciones del primer semestre del año siguiente se podrán solicitar hasta el 31 de octubre del año en curso. La compañía se compromete en asignar las vacaciones antes del 30 de noviembre del mismo año. Para el disfrute de las vacaciones del segundo semestre el tiempo límite será finales de febrero para su solicitud, teniendo obligación la empresa de responder antes de finalizar el mes de marzo.

No obstante, se podrán solicitar las vacaciones de todo el año desde el momento en el que se abra el período de solicitud en el mes de octubre. La compañía contestará en los plazos establecidos para ello.

Los cupos disponibles (pilotos por bloque) se especificarán por la función a bordo de los tripulantes (CPT, SFO, FO).

En la solicitud de vacaciones se podrán solicitar hasta 3 opciones por orden de interés del tripulante. Se asignarán las vacaciones siempre a aquel tripulante que tenga menos puntos y, en caso de igualdad de puntos, por escalafón. Se evaluarán las solicitudes de forma individual empezando por las solicitudes de aquel piloto con mejor derecho (puntos) intentando asignarle sus solicitudes según su orden de preferencia de las 3 posibles, continuando la asignación con el siguiente piloto de mayor derecho y así sucesivamente. Esta nueva asignación de puntos sólo será efectiva para el proceso de los años siguientes y, en ningún caso, para el año de su disfrute (2º semestre).

En el caso de que un tripulante no solicite vacaciones, la empresa entenderá que no tiene preferencia. Asimismo, tanto en ese caso como si por puntos/escalafón no se le puede conceder ninguno de los cupos que ha solicitado en turno voluntario, las vacaciones podrán ser programadas por parte de la empresa de manera que se cubran todos los cupos disponibles en el semestre de que se trate, aunque se podrá acceder a los cupos vacantes que se pudieren generar a lo largo del año por incidencias operativas tal y como descrito más adelante.

La asignación de cupos forzosos se hará en orden inverso al voluntario (puntos/escalafón) hasta completar los mismos. Se asignará el mínimo número de forzosos necesario cada semestre para cumplir con las premisas anuales de programación de vuelos de la compañía, procurando no asignar nunca más de 15 días forzosos por piloto y semestre.

En navidades sólo se podrá acceder a un cupo de días vacaciones, de tal manera que haya un reparto equitativo

Se podrán agrupar bloques hasta completar los 30 días naturales, excepto los meses de julio y agosto, en los que se podrá disfrutar de un máximo de 15 días si la operativa así lo posibilitase.

Una vez asignadas las vacaciones en período navideño, y después de haber concedido primeramente las mismas, el Departamento de Programación tratará en lo posible de repartir las actividades de manera que cada tripulante pueda disfrutar de al menos una de las festividades navideñas, en el entendido de que sólo solicitando las vacaciones y reuniendo las condiciones necesarias para que le sean concedidas, podrá el tripulante asegurar el disfrute de las mismas.

La petición de vacaciones se hará a través del sistema que facilite la empresa, debidamente comunicado al colectivo de pilotos.

Por razón de causas operativas (AOG, revisiones de mantenimiento, incidencias, etc.) la compañía podría ofertar cupos extraordinarios de vacaciones de última hora. Así mismo, se podrán solicitar vacaciones posteriormente a los límites de fechas establecidos, pero sin conservar los derechos derivados de este procedimiento sobre otros solicitantes que hayan cumplido con los mismos, ni alterando tampoco los cupos por bloque sin contar con el acuerdo de la empresa.

19.4.1 Bloques de vacaciones

Los bloques fijos de vacaciones serán los siguientes, no pudiéndose solicitar períodos distintos a los siguientes:

1 al 5 de enero
6 al 10 de enero
11 al 15 de enero
16 al 20 de enero
21 al 25 de enero
26 al 30 de enero
31 de enero al 4 de febrero
5 al 9 de febrero
10 al 14 de febrero
15 al 19 de febrero
20 al 24 de febrero
25 de febrero al 1 de marzo
2 al 6 de marzo
7 al 11 de marzo
12 al 16 de marzo
17 al 21 de marzo
22 al 26 de marzo
27 al 31 de marzo
1 al 5 de abril
6 al 10 de abril
11 al 15 de abril
16 al 20 de abril
21 al 25 de abril
26 al 30 de abril
1 al 5 de mayo
6 al 10 de mayo
11 al 15 de mayo
16 al 20 de mayo
21 al 25 de mayo
26 al 30 de mayo
31 de mayo al 4 de junio
5 al 9 de junio
10 al 14 de junio
15 al 19 de junio
20 al 24 de junio
25 al 29 de junio
30 de junio al 4 de julio
5 al 9 de julio
10 al 14 de julio
15 al 19 de julio
20 al 24 de julio
25 al 29 de julio
30 de julio al 3 de agosto
4 al 8 de agosto
9 al 13 de agosto
14 al 18 de agosto
19 al 23 de agosto
24 al 28 de agosto
29 de agosto al 2 de septiembre
3 al 7 de septiembre
8 al 12 de septiembre
13 al 17 de septiembre
18 al 22 de septiembre
23 al 27 de septiembre
28 de septiembre al 2 de octubre
3 al 7 de octubre
8 al 12 de octubre
13 al 17 de octubre
18 al 22 de octubre
23 al 27 de octubre

28 de octubre al 1 de noviembre
 2 al 6 de noviembre
 7 al 11 de noviembre
 12 al 16 de noviembre
 17 al 21 de noviembre
 22 al 26 de noviembre
 27 de noviembre al 1 de diciembre
 2 al 6 de diciembre
 7 al 11 de diciembre
 12 al 16 de diciembre
 17 al 21 de diciembre
 22 al 26 de diciembre
 27 al 31 de diciembre

19.4.2 Sistema de puntos

La concesión de las vacaciones voluntarias se regirá por un sistema de puntos comenzando por el tripulante de menor puntuación dentro de la misma categoría (CPT, SFO, FO). A igual número de puntos tendrá prioridad el tripulante más alto en el escalafón.

La asignación de cupos forzosos se realizará con el mismo criterio, pero con el orden inverso.

Valorando los meses del año a fin de conseguir una rotación justa en el disfrute de vacaciones, se establece un sistema de asignación de puntos como sigue:

TABLA PUNTUACIÓN POR PERÍODO VACACIONAL		
PERÍODO		POR CADA DÍA
1	GENERAL	0 PUNTOS
2	JUNIO	1 PUNTO
3	JULIO	2 PUNTOS
4	AGOSTO	2 PUNTOS
5	SEPTIEMBRE	1 PUNTO
NAVIDAD 1	24 DIC – 25 DIC	2 PUNTOS (10 puntos el bloque)
NAVIDAD 2	31 DIC – 1 ENE	2 PUNTOS (10 puntos el bloque)
NAVIDAD 3	6 ENE	1 PUNTO (5 puntos el bloque)
SEMANA SANTA	Comprende de domingo a domingo	2 PUNTOS (10 puntos el bloque)

Nota: Los bloques siguen teniendo que cumplir la regla de los 5 días y cada día recibirá los puntos que le correspondan individualmente según la tabla anterior.

Los tripulantes de nuevo ingreso en un rol concreto (CPT, SFO, FO), tanto promocionados como de nueva contratación, y los que se reincorporen de excedencia, adquirirán como puntuación inicial la puntuación total del tripulante del grupo que acumule más puntos en la fecha de su incorporación, más un punto.

Las asignaciones de vacaciones forzosas se publicarán junto con la asignación de las confirmadas en turno voluntario.

Las vacaciones forzosas no afectan ni negativa ni positivamente a los puntos del tripulante.

19.4.3 Publicación de puntos y cupos

La empresa ofertará los cupos de vacaciones semestrales publicándolos con anterioridad suficiente a las fechas límite de solicitud de las mismas. Plus Ultra publicará la concesión de las vacaciones en las fechas establecidas anteriormente para cada semestre y los puntos acumulados de cada tripulante de vuelo junto con la publicación de la asignación del segundo semestre.

19.5 Revisión del procedimiento.

Durante el primer año del convenio ambas partes se comprometen a revisar conjuntamente el buen funcionamiento de este sistema y a modificarlo en caso de ser necesario. La empresa se compromete a tratar de acomodar las peticiones especiales de vacaciones que no entren en estos criterios sin perjudicar el mejor derecho de terceros.

19.6 Excedencia.

Los pilotos en situación de excedencia no devengarán ningún derecho a vacaciones mientras dure dicha situación.

Artículo 20. Política de Billetes Free.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de billetes free o con importantes descuentos de acuerdo con lo establecido en la tabla recogida en este artículo de disfrute de billetes free y de tarifa reducida. Tales billetes podrán ser disfrutados por familiares del trabajador de hasta 3er grado, por consanguinidad y/o afinidad, y, fuera de este parentesco, por un máximo de 3 personas que deberán ser comunicadas a Interline en el mes de enero de cada año.

Los billetes free no pueden ser vendidos ni utilizados para ningún tipo de intercambio, debiendo ser disfrutados por el trabajador y por aquellas personas por él designadas. Los upgrades gratuitos sólo pueden ser utilizados por el trabajador y su(s) acompañante(s). No se podrán disfrutar si no viaja el trabajador.

Los billetes free o de tarifa reducida están considerados como “pago en especie” por lo que deberá quedar reflejada su utilización en la nómina del trabajador por su valoración fiscal.

Tipos de billetes

A continuación, se describen los tipos de billetes a los que puede optar el trabajador, su coste y condiciones de pago:

Billete free1: Billete sujeto a espacio. El coste del billete será igual a las tasas.

Billete free 2: Billete sujeto a espacio. El coste del billete será igual a las tasas más 65 euros por trayecto

Billete de tarifa reducida: Billete con plaza confirmada, el coste del billete depende de la temporada y será proporcionado por el departamento de Interline para cada petición de acuerdo con el procedimiento IO-ORG-10

Upgrade a business: Se tendrá derecho, conjuntamente con la solicitud de un billete free y cuando así sea posible de acuerdo a la tabla recogida en el presente artículo, a solicitar un upgrade a business sin coste que estará siempre sujeto a espacio y será confirmado en check-in.

Solicitud de billetes y upgrade a business

Los billetes Free, Free 2 y de tarifa reducida serán gestionados de acuerdo con el procedimiento IO-ORG-10

Tabla billetes free

ANTIGÜEDAD	BILLETE FREE	BILLETES FREE 2	TARIFA REDUCIDA	UPGRADE BUSINESS
> 6 meses	6	6	6	0
> 2 años	8	8	8	0
> 4 años	10	10	8	0
> 6 años	10	10	8	2
> 8 años	10	10	8	4

Para los pilotos que hayan prestado servicio efectivo en PULA durante un mínimo un período de 6 años consecutivos de forma previa al acceso a la jubilación desde PULA, tendrán derecho al disfrute de los billetes pertenecientes al bloque de cuatro (4) años o más. Este beneficio se extenderá a aquellos pilotos que, cumpliendo estos requisitos, se hayan jubilado con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 21. Rescisión o suspensión del contrato a iniciativa del piloto.

En el caso de que el piloto desee extinguir, la relación laboral, deberá notificarlo por escrito a la otra parte con treinta días de preaviso, salvo que dicha circunstancia se produzca durante el periodo de prueba.

En el supuesto de extinción o suspensión del contrato por parte del trabajador por escrito y dada la naturaleza de la actividad de la Empresa y los perjuicios que dicha extinción o suspensión podría ocasionar, el trabajador se compromete a comunicar su decisión de extinguir o suspender el contrato a la Empresa por escrito y con un preaviso mínimo de 30 días naturales.

En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso convenido, el trabajador quedará obligado a compensar a la empresa, con una cuantía equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido de conformidad con lo dispuesto en los párrafos precedentes, estando facultada la empresa a deducir el importe correspondiente de la liquidación derivada de la extinción o suspensión de su contrato, así como a reclamar el importe que no se hubiera compensado en su liquidación

**Bases, Sistema de Asignación de Bases
Tiempo de Trabajo y Licencias Retribuidas****Artículo 22. Base y desplazamientos**

La Compañía, de acuerdo con su especial actividad de transporte aéreo y, atendiendo a sus necesidades económicas, de adaptación a las condiciones de mercado, de organización, de expansión o cualquier otro supuesto de similar naturaleza, podrá decidir la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades o presta servicios a terceros, requiriendo el desplazamiento de sus pilotos.

Cuando dichos desplazamientos sean supuestos de movilidad geográfica, según se definen en el artículo 22.3.2 se aplicarán los términos, condiciones y compensaciones, en su caso, que se establecen en el presente capítulo.

22.1. Base principal

Se define como base principal aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del tripulante y en la cual es dado de alta en la seguridad social como personal de la Compañía. En la actualidad la única base principal se encuentra en Madrid.

22.2. 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.

22.3. Desplazamientos

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

Supuestos que no implican movilidad geográfica:

22.3.1. Línea: Situación de desplazamiento que puede comprender hasta 20 noches continuadas fuera de base. En el caso de que se programe días sin actividad fuera de base durante la duración de la línea, dicho día no computará a efectos de días libres en base.

22.3.2. Supuestos que implican movilidad geográfica:

22.3.2.1 Destacamento

22.3.2.1.1 Destacamento corto: Situación de desplazamiento superior a 21 noches continuadas fuera de base principal y duración máxima hasta 2 meses. Los destacamentos cortos no generarán puntos en su modalidad de solicitud voluntaria pero sí con la asignación forzosa, contabilizando 1 punto por día de destacamento.

22.3.2.1.2 Destacamento largo: Situación de desplazamiento superior a dos meses fuera de base principal y duración máxima hasta seis meses. Los destacamentos largos generarán puntos tanto cuando se soliciten con carácter voluntario como cuando sean asignados como forzosos.

22.3.2.1.3 Cambio de base: Situación de desplazamiento definitivo que, a todos los efectos, supondrá, y se pacta expresamente así, un cambio de base contractual. Actualmente, sólo existe una base para Plus Ultra Líneas Aéreas, pero el dinamismo del mercado y las posibilidades de negocio pueden llevar a plantearse dicha posibilidad.

Cualquiera de los tipos de destacamentos, corto o largo, y cambio de base, tendrá una compensación económica que se aplicará en lo que se acuerde entre Compañía y Representantes de los Trabajadores del colectivo de pilotos, según se establece en el artículo siguiente.

22.3.3. Compensación

22.3.3.1 Destacamento:

Los pilotos que permanezcan en situación de destacamento corto percibirán todos los días del destacamento las dietas correspondientes, retribuciones variables y un plus por destacamento conforme a lo establecido en el artículo 17.2.5, Complemento de línea.

Los pilotos que permanezcan en situación de destacamento largo percibirán todos los días del destacamento las dietas correspondientes (Artículo 17. Retribuciones variables, apartado 3) y plus por destacamento fijados en el Artículo 17.2.5, Complemento de línea.

En ambos casos, la compañía proporcionará hotel con las mismas condiciones que en el resto de los supuestos (p.e. línea, categoría mínima de cuatro estrellas o similar equiparable, preferiblemente con servicio de habitaciones 24 horas, con acceso a comida y bebida las 24 horas, servicio gratuito de lavandería de dos prendas diarias, además del transporte desde y al aeropuerto durante la duración del destacamento. Se programará un día libre inamovible adicional inmediatamente antes del primer día de destacamento.

22.3.3.2 Cambio de base forzoso:

En caso de un Cambio de base principal, la Compañía estará obligada a las siguientes compensaciones:

- Un billete aéreo gratuito de la manera más directa posible, por una sola vez, desde la ciudad de la base origen a la de destino para el piloto y las personas que convivan con él.
- En concepto de indemnización por los gastos del traslado el piloto percibirá dos salarios base con el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias y Prima de Responsabilidad del comandante y SFO respectivamente de acuerdo con lo indicado en el Artículo 17. Retribuciones fijas, apartado 3, más 2.000 euros.
- Hotel con las mismas condiciones que en el resto de supuestos (p.e. Línea) mínima de cuatro estrellas o similar equiparable, preferiblemente con servicio de habitaciones 24 horas, con acceso a comida y bebida 24 horas, más servicio gratuito de lavandería de dos prendas diarias, durante los primeros 15 días del cambio de base para el piloto
- Se programarán dos días libres inamovibles adicionales a disfrutar los días inmediatamente anteriores a cambio de base. Estos días absorben el permiso retribuido por traslado.

22.3.4. Asignación de destacamentos y cambios de base.

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

- Especialidad, entendiéndose por tales aquéllas que exigen el cargo de comandante, SFO y FO o impiden a los mismos el acceso a la movilidad geográfica, a efectos de equilibrar las tripulaciones técnicas en la forma que estime la Compañía.
- Cargos, entendiéndose por tales aquéllas que requieren autorización especial de la Compañía para acceder a una movilidad geográfica, debido a que el piloto disfruta de un cargo distinto a la comandancia que puede requerir una presencia más o menos continuada en las oficinas u otro lugar designado por la Compañía.
- Flota, entendiéndose por tales las que limitan el acceso a una movilidad geográfica a los pilotos de una flota específica.
- Garantizar la seguridad de la operación

Se deberá informar a la representación de los trabajadores

La compañía, previa notificación por escrito a la representación de los pilotos, publicará y notificará a cada piloto las ofertas de destacamento o cambio de base lo antes posible, y tratará, siempre que sea posible, de cumplir con los siguientes plazos como mínimo:

- Treinta días para los destacamentos.
- Cuarenta y cinco días para los cambios de base principal.

Al mismo tiempo, siempre que se posible, los pilotos tendrán los siguientes plazos para presentar su solicitud de asignación voluntaria tras la notificación:

- Diez días para los destacamentos.
- Quince días para los cambios de base principal.

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

- 15 días para los destacamentos.
- Se notificará el cambio de base mínimo con 30 días para los cambios de base principal.

La Compañía tendrá que publicar siempre y sin excepciones las fechas de comienzo y fin del destacamento siempre que sean conocidas por la Compañía. En el caso de que un destacamento sea extendido comercialmente se deberá informar de la nueva fecha de finalización a la mayor brevedad posible. La ampliación del destacamento en el que estaban asignados los pilotos deberá ser aceptado de manera voluntaria y por escrito por los pilotos.

Cambio de base:

De entre los pilotos voluntarios tendrán preferencia para acceder al cambio de base de acuerdo con el escalafón de la Compañía (comandante o SFO o copiloto). En caso de no haber voluntarios, los pilotos aceptarán el cambio de base de acuerdo con el orden del escalafón inverso (comandante o SFO o copiloto). Una vez realizado un cambio de base forzosa, no se podrá asignar otro cambio de base no voluntario hasta que el resto de los pilotos, dentro de su misma especialidad, no hay tenido cambio de base forzoso.

Un piloto al que se le asigne cambio voluntario de base principal no tendrá ningún tipo de preferencia ni derecho al solicitar un cambio de base principal en el transcurso de un año desde la fecha de asignación de esta nueva base principal. Sólo se le asignará como voluntario si no existen más peticionarios y cumple con las condiciones generales para ello.

Destacamentos:

De entre los pilotos voluntarios tendrán preferencia para acceder al destacamento los de menor puntuación y a igualdad de puntuación, de acuerdo con el orden del escalafón (comandante o copiloto). A tal fin se establece el siguiente sistema de puntuación:

Cada piloto dispondrá de una puntuación individual según los siguientes criterios: Al comienzo de la aplicación del presente convenio todos los pilotos partirán de inicio con cero (0) puntos.

- Se aplicará 1 punto por día de disfrute de destacamento. Esta puntuación se añadirá al final del periodo de disfrute del mismo.
- Los pilotos de nuevo ingreso en cada categoría (comandante o copiloto), adquirirán como puntuación inicial la del piloto de su categoría con menor puntuación menos 1 punto.
- Los pilotos que se reincorporen de excedencia voluntaria se les asignará la puntuación del piloto de su categoría con menor puntuación menos 1 punto.

Un piloto al que ya se le haya asignado un destacamento, y mientras dure dicho destacamento, no podrá optar ni ser designado para otro publicado posteriormente, que coincida en las fechas con el actualmente asignado, a no ser que así se acuerde expresamente con la empresa.

En caso de no haber voluntarios, los pilotos aceptarán el destacamento teniendo preferencia para no desplazarse los que tengan más puntos como definido anteriormente, y a igualdad de puntos aquellos de acuerdo con el escalafón. En este caso, el piloto tendrá derecho a permutar el destacamento forzoso con otro piloto, si ambos acceden, quedando obligado este último a ocuparlo en el periodo asignado y asumiendo el primero completamente la programación asignada a aquel con la que realiza el cambio, quedando siempre pendiente de la aprobación del departamento de programación.

La distribución de los desplazamientos de menos de 21 y más de 14 días será asignada utilizando los recursos de programación de los que dispone la compañía entre todos los pilotos debido a que es una parte muy importante de la producción de la compañía. La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a analizar la distribución de estos desplazamientos en el plazo de un año de la firma del convenio. Si en el análisis se detecta que la aleatoriedad del programa está generando discriminaciones entre pilotos la compañía se compromete a incluir, en acuerdo con la representación de los trabajadores, los parámetros necesarios para eliminar dichas discriminaciones.

Artículo 23. Jornada y Programación.

La jornada de trabajo se regirá en función del tipo de contrato (jornada completa o parcial), así como del patrón de programación y la organización de los vuelos, la cual podrá ser modificada de acuerdo con la norma FTL que esté en vigor y las normas del presente Convenio. La Empresa garantizará el cumplimiento de los aspectos relativos a jornada y tiempo de descanso establecidos a continuación.

La programación se publicará en un lugar accesible para todo el colectivo de pilotos conforme a la Ley de Protección de Datos. El periodo de programación se iniciará el primer día de cada mes natural y se extenderá, como mínimo, un mes natural completo.

23.1. La carga de trabajo de los Pilotos, con excepción de los Pilotos en instrucción (hasta que completen satisfactoriamente la primera verificación en línea), se distribuirá y asignará como se describe a continuación:

La carga de trabajo y los diferentes tipos de vuelo tendrán, para cada base principal y flota, que estar distribuidos de la manera más equitativa posible con la finalidad de obtener una utilización eficiente, así como una distribución equitativa de la carga de trabajo de las tripulaciones. Para ello PULA se compromete a publicar las horas de vuelo, las de simulador como instructor/examinador, LCC y LTC realizadas por sus pilotos trimestralmente, para que cada piloto pueda comprobar que se cumple con lo establecido en este punto.

Esta distribución engloba también al departamento de instrucción, que será responsable de una distribución equitativa de simuladores. Para ello la compañía se compromete a distribuir, en la media

de lo posible, la producción entre los pilotos instructores de la compañía. Los vuelos de LIFUS también deberán distribuirse, en la medida de lo posible, de manera equitativa entre los LTC.

La programación se ajustará, en todo momento, a la normativa FTL que resulte de aplicación. La Compañía procurará programar de tal modo que tanto el tiempo de vuelo, actividad, incluido todos los conceptos de instrucción, los servicios de imaginaria y los días libres se distribuyan de manera proporcional y justa entre todos los pilotos en la misma especialidad, base principal y flota a lo largo del año. PULA programará los periodos de actividad de vuelo y vacaciones de manera que los miembros de la tripulación se encuentren lo suficientemente descansados para prestar servicios con un nivel de seguridad suficiente. Los Pilotos deberán realizar un reporte de fatiga siempre que, a consecuencia de la realización de un servicio, combinación de servicios o cualquier otro factor, se genere riesgo de fatiga, de acuerdo con las normas vigentes

Corresponde al departamento de programación alcanzar los objetivos anteriormente indicados, teniendo en consideración que se entiende por distribución equitativa lo siguiente:

- La actividad se programará de la manera más equitativa posible cada mes.
- PULA distribuirá las horas de vuelo entre sus pilotos de la manera más equitativa posible en cómputo anual.
- Reparto equitativo entre instructores de PlusUltra L.A, diferenciándose entre instructores (LCC, LTC, TRE, TRI y GTI)
- Los pilotos podrán hacer hasta un máximo de cuatro solicitudes anuales de vuelos.

23.2 Patrones Fijos de Programación.

La programación fija, regular, estará compuesta por las actividades publicadas en el roster mensual más aquellos vuelos regulares, y aquellos Charter o ACMI (sólo los vuelos regulares computaran en la media de horas en la programación en incidencias) conocidos con suficiente antelación para poder garantizar una programación estable. En dichas programaciones no se podrán programar imaginarias.

Tal programación constará de ocho días libres inamovibles al mes al momento de su publicación de los cuales cuatro podrán ser solicitados por el piloto, aunque la concesión o no, dependerá de las necesidades de la compañía. En caso de ser concedidos serán señalados en la programación de tal manera que sean fácilmente identificables. Esta programación tiene carácter invariable tan solo contemplando cambios en caso de causas de fuerza mayor.

Los ocho días libres con carácter inamovible y aquellos solicitados por el piloto concedidos deberán ser identificados claramente en la programación. En el supuesto de que, por causas de fuerza mayor o por retrasos en la operativa o acuerdo expreso con el piloto de cesión voluntaria de día libre (estos dos últimos casos conllevan el abono de la cantidad de cesión de día libre) no se pudiera disfrutar de los ocho (8) días libres inamovibles, se pactará con el piloto el disfrute por compensación de esos días de mutuo acuerdo.

El número de 8 días libres inamovibles será aminorado proporcionalmente a los días de reducción de jornada, baja médica, etc.

Durante las vacaciones, será posible su minoración en el mes siempre y cuando no supongan reducción del total de los 96 días libres en cómputo anual, para una jornada a tiempo completo.

En el caso de que la programación del piloto se vea afectada por alguna causa que no sea de fuerza mayor, o que no sea consecuencia de una solicitud o acción del piloto o de una baja médica viéndose reducida la programación del piloto en más de un 10% del total de horas mensuales, el piloto percibirá el 100% de lo que inicialmente tuviera programado.

23.3. Patrones Variables de Programación en incidencias.

Con el fin de dar la máxima estabilidad posible a las programaciones y simultáneamente mantener el más alto nivel de producción de las tripulaciones, se publicarán programaciones denominadas "INCIDENCIAS" que serán asignadas por turno rotativo a los pilotos de cada una de las especialidades a bordo (comandante, SFO y FO).

Las programaciones de incidencias constarán de actividades de días libres, imaginarias y reservas, sin incluir por tanto vuelos planificados con antelación a la publicación de la programación, vacaciones, entrenamiento programado, etc., facilitando así la flexibilidad suficiente para cubrir las necesidades mensuales de producción no planificada de la compañía. En todo caso se deberán respetar los preceptos normativos de la autoridad aeronáutica

Se programarán un máximo de cuatro días de Reserva a las tripulaciones en las programaciones fijas anterior o posterior al mes de incidencias para poder hacer frente a producción que surgiera a caballo entre los dos meses. En el supuesto de que no fuera suficiente para cubrir una operativa entre dos programaciones, se tratará con la representación de los pilotos.

Un piloto no podrá ser asignado a más de tres (3) meses de programación de incidencias en el mismo año de calendario (excepto que lo solicite así voluntariamente y aceptado por la empresa, siempre y cuando hayan rotado todos los pilotos de la compañía en todos sus turnos rotativos). Se tratará entre ambas partes posibles excepciones a este punto.

No se programarán 2 periodos de incidencias consecutivos.

Las tripulaciones de incidencias percibirán una retribución variable tal y como está recogido en Artículo 17. Retribuciones variables.

Durante el periodo de incidencias, los tripulantes tendrán cuatro días inamovibles al mes. El piloto podrá solicitar hasta cuatro (4) días libres en el mes de incidencias. En cualquier caso, se identificarán claramente tanto los días libres inamovibles como los solicitados en la programación de incidencias, pudiéndose solicitar máximo en dos bloques en la misma quincena. La compañía tendrá la potestad de otorgar o no esos días solicitados, en función de la disponibilidad de fechas.

23.3.1 Inicio del servicio (check in). Según lo aprobado por la autoridad aeronáutica.

23.3.2 El tiempo de finalización del servicio de vuelo (*check out*) será como mínimo de 30 minutos después de calzos, o la hora actual, en cuyo caso el Piloto deberá informar al OCC. PULA podrá incrementar el tiempo de finalización del servicio (check out) si fuera preciso.

23.4 Circunstancias Imprevistas.

23.4.1 Se definen como tales, aquellas circunstancias que no puedan anticiparse y que surjan o se inicien en el momento o después de la presentación al servicio (*check in*).

23.4.2 La hora de firma o de notificación del retraso al OCC determina la definición de imprevisto. La circunstancia imprevista ha de referirse a un número de vuelo planificado.

Circunstancias Imprevistas comprende, pero no se limita a las siguientes:

- Circunstancias meteorológicas.
- Desvíos.
- Defectos técnicos, incluidos los cambios de avión.
- Enfermedad del tripulante en el momento de la firma o con posterioridad.

23.5 Cambios de Programación.

23.5.1 Los cambios de programación de cualquier servicio deberán ser notificados al Piloto con un mínimo de 24 horas de antelación, excepto cuando el nuevo servicio esté comprendido dentro de los horarios de firma (check in) /finalización (check out) de actividad del servicio inicialmente asignado, en cuyo caso se tratará de un cambio en ejecución.

23.5.2 Cambios en ejecución

Cualquier cambio (excepto retrasos en la hora de finalización del servicio dentro de la actividad máxima permitida por la normativa) que esté sometido a aquellas circunstancias que no puedan anticiparse y que surjan o se inicien en el momento o después de la presentación al servicio (hora de firma). Los cambios en ejecución estarán limitados en tiempo máximo de dos horas a partir de la hora de firma.

23.5.3 Presentación retrasada.

Si por circunstancias de la operativa se debe de retrasar la hora de firma, deberá de ser notificada con un mínimo de 60 minutos en base y 15 minutos antes de la hora de recogida programada fuera de base. Si estando fuera de base, ya se hubiera abandonado el lugar de descanso sin posibilidad de continuarlo, la actividad comenzaría sin posibilidad de retraso de firma.

23.6 Imaginaria.

23.6.1 Todo período de imaginaria, así como su duración, deberá incluirse en la programación y notificarse al piloto con antelación suficiente.

23.6.2 Crew Control notificará al piloto en situación de imaginaria la hora de presentación al servicio que nunca será inferior a 90 minutos después de la primera llamada en imaginaria. En el caso de que un piloto confirme un cambio de servicio comunicado mediante notificación pasiva, antes del inicio de su imaginaria, se considerará que el servicio le ha sido notificado justo al inicio del servicio de imaginaria programado.

23.6.3 En el caso de que un piloto no responda a una llamada estando de imaginaria, el piloto afectado dispondrá de 10 minutos para ponerse en contacto con Crew Control con el fin de confirmar su disponibilidad. El tiempo de presentación al servicio seguirá siendo de 90 minutos desde el momento de la llamada inicial. El incumplimiento de este requisito se considerará que el piloto no se ha presentado al servicio o lo ha hecho tarde, según corresponda.

24. Petición de días libres

Cada piloto, con prestación del servicio en el mes del 100%, podrá pedir cuatro (4) días libres al mes, o la parte proporcional que le corresponda, en un máximo de dos bloques, independientemente del patrón de programación (programaciones incidencias o patrón fijo) aunque la concesión o no, dependerá de las necesidades de la compañía. Dichos libres pedidos se verán minorados proporcionalmente en función de la jornada del tripulante (reducciones de jornada, bajas médicas, vacaciones, etc)

Los días libres que hayan sido asignados por la compañía a solicitud del piloto serán identificados en la programación, al igual que los días libres inamovibles.

Art 25. Alimentación. Régimen de comidas

25.1 Las comidas de los pilotos deben costearse con las dietas que la Compañía pone a su disposición según el 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.

Se ofrecerá a los miembros de la tripulación la posibilidad de comer y beber para evitar cualquier menoscabo de su rendimiento, cuando el tiempo de actividad en vuelo sea superior a 6 horas.

Plus Ultra establece los siguientes horarios, en hora local aeropuerto de salida de calzos, de alimentación regular:

- Desayuno: 6:00-10:00
- Comida: 13:00-16:00
- Cena: 20:00-22:30

Plus Ultra proveerá a sus tripulaciones de un número de comidas igual al número de horarios de alimentación regular que comprenda el FDP. Por ejemplo, si la hora del inicio del FDP es 11:00 y su finalización 23:00, se proveerá de dos comidas.

Para todas las rotaciones se incluirán 2 litros de agua y bebidas calientes (café, té, etc.).

25.2.- Comidas a bordo y respeto horario

Los pilotos respetarán, en todo caso, los horarios establecidos para los vuelos, no pudiendo desviarse de los mismos por motivos de manutención a menos que no hayan tenido oportunidad de

alimentarse adecuadamente en un periodo superior a seis horas y cuando, a juicio del comandante y por razones de seguridad en vuelo, las condiciones psico-físicas o la fatiga de la tripulación no sean las adecuadas y no se encuentren comidas a bordo para una alimentación adecuada, para realizar el vuelo. El comandante deberá presentar a la compañía un informe por escrito de los motivos que le llevaron a asumir esa decisión, argumentando tanto como sea posible los motivos de seguridad en vuelo en los que basó ésta.

Cuando un tripulante esté alojado en un resort sin posibilidad de acceso a comida y bebida en las cercanías del mismo, la compañía se hará cargo de proporcionar al piloto desayuno, comida y cena en el resort, sin repercutírselo al piloto en modo alguno.

25.3.- Separación de comidas

Por razones de seguridad, se ofrecerán al menos dos opciones diferentes para las comidas de los miembros de la tripulación, siendo esto siempre así a bordo. A su vez y también por motivos de seguridad, la Compañía cuidará muy especialmente la higiene de las comidas a bordo.

Art 26. Alojamiento en Hotel y Transporte.

26.1 Medios de transporte

La Compañía habilitará los medios de transporte para el desarrollo de la actividad del piloto fuera de la base principal para posicionarlos en otro aeropuerto/alojamiento y viceversa.

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

En los vuelos de situación, Plus Ultra se compromete a realizar dicho traslado siempre en el menor tiempo posible y de la manera más directa.

Los medios podrán ser propios o suministrados por terceros. Cuando la Compañía elija contratar estos medios a terceros, podrá utilizar el servicio, clase y tarifa que estime conveniente. En los vuelos de más de seis horas, la Compañía procurará conseguir billetes de clases superiores (primera clase o business).

Todos los posicionamientos de los pilotos se realizarán con billete, excepto aquellos vuelos non-revenue flights, en los que al no comercializarse el vuelo se realizará en vacío, y por tanto, la tripulación formará parte de la Declaración General.

Estos medios podrán ser entre otros y no necesariamente en este orden:

- A. Furgoneta propia o de terceros de traslado de tripulaciones.
- B. Taxis, microbuses o vehículos de alquiler con conductor,
- C. Servicio de alquiler de coches sin conductor. Esta opción será totalmente voluntaria para el Piloto.
- D. Servicios aéreos, ya sean estos vuelos regulares, vuelos chárter al público en general o vuelos chárter o de aerotaxi contratados específicamente. Si el vuelo fuera aerotaxi, la Compañía lo contratará a tercero de reconocido nivel profesional dedicado al transporte aéreo de pasajeros y de conformidad con la representación de los pilotos, utilizando aeronaves bimotrices con una capacidad mínima de seis plazas sin incluir asientos de pilotaje.
- E. Servicios ferroviarios, excepto metros y/o suburbanos.

Para los posicionamientos desde la base principal que no tengan como origen el aeropuerto, la compañía suministrará los medios para el desplazamiento o se hará cargo de los gastos de transporte desde el aeropuerto hasta el lugar de origen.

26.2 Descanso de los Pilotos en escalas de cinco horas o superiores.

Cuando haya un vuelo de posición inmediatamente posterior a una actividad de vuelo de 8 horas, si la espera es superior a 5 horas, la Compañía facilitará acceso a sala VIP en el caso de que el aeropuerto disponga de dichos medios.

26.3 Liquidación de gastos de transporte y alojamientos

La Compañía procurará que todos los gastos de transporte y alojamiento, que deba abonar en virtud de lo pactado en este convenio, se facturen directamente a la administración de la misma, con el objeto de reducir los trámites administrativos a realizar por los pilotos en sus desplazamientos. En todo caso el piloto liquidará los gastos siguiendo el procedimiento establecido de la Compañía. A estos efectos la Compañía proporcionará medios de pago a los comandantes a fin de poder atender situaciones imprevistas o de fuerza mayor en el transporte y alojamientos de hasta 1.000 euros.

26.4 Transporte en base principal del piloto

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

26.5.- Transporte fuera de base principal del piloto

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

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

26.6.- Gastos por accidentes en periodo de servicio

En caso de accidente en periodo de servicio, que no obedezca a imprudencia, negligencia o por hacer caso omiso de las instrucciones y/o recomendaciones de la Empresa, los gastos ocasionados por el piloto para completar su regreso a su domicilio en su base, incluidos los de un acompañante en caso grave u hospitalización, serán abonados por la mutua de accidentes correspondiente. Si la mutua no se hiciera cargo de dichos gastos, la Compañía adelantará el abono de los mismos, reservándose el derecho a solicitar y obtener su reembolso bien de la mutua, bien del piloto afectado si finalmente los gastos no correspondieran a un accidente «in itinere». En el supuesto de que la Compañía no pueda facilitar con carácter inmediato soporte, Los pilotos podrá utilizar los medios de locomoción que estime oportunos para efectuar los desplazamientos necesarios. Dichos medios serán razonables teniendo en cuenta la naturaleza y lugar del accidente. Los desplazamientos en aerotaxi requerirán autorización previa de la Dirección.

26.7.- Alojamiento

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los Tripulantes Pilotos en sus desplazamientos habituales, por motivos de servicio, estará a cargo de la Compañía.

El hotel seleccionado será como mínimo de 4 estrellas (estándar europeo) o equivalente, excepto acuerdo con la representación sindical, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada situación, tales como las condiciones de peligrosidad o insalubridad de la zona del hotel. Las habitaciones deberán ser dobles de uso individual y con baño incluido, con el fin de garantizar un buen descanso. Entre la contratación de los servicios se incluirá wifi en la habitación. Deberá poseer, preferiblemente, servicio de habitaciones 24 horas o, en su defecto, algún restaurante o establecimiento cercano que permita el acceso a comida y bebida 24 horas y un aislamiento de ruidos tanto internos como externos.

26.8 La Compañía será responsable de seleccionar, contratar y abonar todos los alojamientos hoteleros para los Pilotos que se encuentren de servicio, incluyendo desayuno continental o similar.

En el caso de vuelos esporádicos, puntuales o desvíos no planificados, a ciudades que normalmente no son un destino de Plus Ultra, y en las que, por lo tanto, no haya ningún hotel establecido para los pilotos, el hotel elegido deberá ser del mismo nivel de calidad que el aprobado por Plus Ultra.

En el caso de que no haya disponibilidad de un hotel aprobado, cualquier hotel que se utilice como solución provisional deberá cumplir, con los requisitos mínimos de la normativa FTL

Fuera de la base, la Compañía proporcionará al Piloto el transporte por carretera adecuado desde y hacia el hotel.

Los pilotos que no requieran alojamiento en un hotel cuando se haya programado, deberán avisar a Crew Control a la mayor brevedad posible.

26.9 Selección de hoteles para las pernoctas de los Pilotos en los destinos regulares de la empresa:

Sin menoscabo de la capacidad de gestión de la Compañía, esta valorará la opinión del colectivo usuario en la selección de nuevos hoteles en los destinos de línea regular.

A estos efectos, el colectivo afectado podrá designar a un representante que visite de forma previa los nuevos hoteles para comprobar la idoneidad de estos de conformidad con la normativa de seguridad y FTL y según lo dispuesto en el convenio colectivo.

Estas visitas no generarán compensación económica alguna más allá del traslado, dietas y alojamiento correspondientes.

CAPÍTULO 3

Tiempo de Trabajo y Licencias Retribuidas

Artículo 27. Licencias y permisos retribuidos

27.1 Las situaciones descritas en este artículo deberán adaptarse a cualquier posible mejora, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o al acuerdo que pudieran adoptar las partes en la materia.

27.2 Licencias Retribuidas.

El trabajador, con la justificación en cada caso por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

27.2.1 Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El trabajador deberá notificarlo a Crew Control de inmediato, así como enviar un email al Departamento de Recursos Humanos con la documentación necesaria para acreditar las circunstancias que lo justifiquen con la mayor brevedad posible.

27.2.2 Quince días naturales por contraer matrimonio o con motivo del registro en el correspondiente Registro oficial como pareja de hecho. Este permiso se podrá disfrutar en cualquier momento dentro del tiempo comprendido entre el mes anterior al hecho causante y el mes posterior. La notificación deberá ser remitida al Departamento de Programación y Crew Control, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute, salvo razón que lo justifique. No generará derecho a este permiso, el contraer matrimonio tras la inscripción en el registro oficial como pareja de hecho, si disfrutó anteriormente en PULA el permiso por la inscripción.

27.2.3 Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días adicionales.

27.2.4 El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida al Departamento de Programación y Crew Control con prueba suficiente en el plazo de 24 horas desde que sea informado.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

27.2.5 Un día por traslado de domicilio. La notificación deberá ser remitida al Departamento de Programación y Crew Control, del 1 al 5 del mes anterior si es posible ó con 15 días de antelación a la fecha de disfrute, salvo razón que lo justifique.

27.2.6 Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

27.2.7 Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, sólo cuando dichas citas tengan lugar dentro de la jornada. Se intentará, en la medida de lo posible, que las citas no coincidan con la actividad laboral.

27.2.8 En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 44.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Dada las particularidades del sector, se acumulará en jornadas completas o por días, en ambos casos consecutivos. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al Departamento de Programación y Crew Control con una antelación de 1 mes, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

A efectos del cómputo de días que se acumulan, debido a las especiales características del sector que no permite la reducción horaria diaria, se considerará que cada 7 días, desde la fecha de efectos hasta que el lactante cumpla los 9 meses de edad, acumula un total de 5 horas. Si el último tramo fuera inferior a 7 días, acumulará la parte proporcional que corresponda.

En cuanto al disfrute, serán días consecutivos y no podrá extenderse hasta más allá de la fecha en la que el lactante cumpla los 9 meses de edad. Cada 8 horas acumuladas, tendrá una jornada completa de permiso. El último pico o fracción de horas acumuladas se redondeará al alza para el disfrute de un día completo.

Los días libres a los que tenga derecho el tripulante no se verá afectado por el disfrute de este permiso.

27.2.9 En caso de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia son retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, debiendo acreditar el motivo de ausencia, así como la relación familiar y convivencia, y la indispensabilidad de la presencia inmediata del trabajador. En caso de que alguno de dichos requisitos no se acredite o no se cumplan, se descontarán de los haberes el importe correspondiente a la ausencia. Dadas las especiales características del sector que no permite la reducción horaria diaria, las ausencias se disfrutarán por días completos.

27.2.10 Deberá existir inmediatez entre el disfrute por el Piloto y las causas de todos los permisos enumerados en el presente artículo, excepto en aquellos supuestos que vengan definidos expresamente.

27.2.11 En cualquier permiso retribuido, la Compañía podrá exigir la aportación de la documentación acreditativa dentro del plazo de quince días naturales. En el supuesto de que no se aportara el mismo a la Empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

Artículo 28. Excedencias.

28.1 Excedencias voluntarias.

Previo aviso mínimo de al menos dos meses de antelación, el Piloto con una antigüedad mínima de al menos un año, tendrá derecho a solicitar una excedencia por motivos personales con la duración que marque la ley. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización final de la anterior excedencia.

El trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso en su base en las vacantes, de igual o similar categoría a la que tuviera con carácter previo al disfrute de la excedencia. En caso de no haber vacante en el momento de la finalización de la excedencia, el Piloto podrá reincorporarse en otra base en la que exista vacante. La excedencia regulada en este artículo constituye un supuesto de suspensión del contrato, por lo que la duración de la misma no será considerada como antigüedad en la Compañía a ningún efecto. El Piloto deberá notificar a la Compañía al menos con dos meses de antelación su reincorporación. En el caso de que el Piloto no solicitase su reincorporación con la citada antelación la Compañía podrá retrasar su reincorporación hasta un máximo de dos meses desde que el Piloto notifique su reincorporación. Sin embargo, si el Piloto no ha notificado a la Compañía su reingreso antes del día en que expire la excedencia el contrato se extinguirá automáticamente sin derecho a compensación por parte de la Compañía.

28.2 Excedencia por Familiares a Cargo y Excedencia por Maternidad/Paternidad.

Se podrá solicitar la excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida. El plazo de duración de esta modalidad de excedencia, por familiar a cargo, no excederá de dos años, y este período podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como temporal, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más pilotos de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones productivas u organizativas justificadas y motivadas por escrito, debiéndose ofrecer alternativas que garanticen el disfrute en la medida de lo posible. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el período en que el Piloto permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Compañía, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Para ambas excedencias se exigirá un preaviso de un mes y, a su reincorporación, el Piloto que se hubiese encontrado en situación de excedencia deberá superar los cursos y entrenamientos necesarios para mantener su aptitud para volar siendo a cargo de Pula el coste de dichos entrenamientos. En caso de incumplimiento de lo anterior, el Piloto perderá el derecho a la reincorporación.

La Compañía tendrá derecho a solicitar la prueba o documentación necesaria para autorizar tal excedencia.

28.3 Excedencia Forzosa para Elección o Designación de Cargo Público y para el Ejercicio de Funciones Sindicales de Ámbito Provincial o Superior.

Dará lugar a esta excedencia el nombramiento para un cargo público que legalmente requiera esta situación. Asimismo, tendrán derecho a la excedencia forzosa los Pilotos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en organizaciones sindicales más representativas mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la origine, no computándose este período a efectos de antigüedad, y ostentando el Piloto el derecho a conservar su puesto de trabajo.

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

La solicitud de excedencia por esta causa deberá realizarse igualmente con un preaviso de 1 mes.

Artículo 29. Reducción de Jornada.

29.1 Las situaciones descritas en este artículo se adaptarán a cualquier posible mejora de la legislación vigente en cada momento.

29.2 Las reducciones de jornada se dividen en reducción de jornada por guarda legal, víctimas de violencia de género o terrorismo, y voluntarias. Las solicitudes por guarda legal y por violencia de género, tendrán prioridad sobre las solicitudes de reducción de jornada de carácter voluntario.

Las solicitudes de reducciones de jornada voluntaria estarán sujetas a aprobación por parte de la empresa.

29.3 Sin perjuicio de que la reducción de jornada se llevará a cabo dentro de su jornada ordinaria, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, que no permite su disfrute en tramos horarios por la operativa y sistema de programación de servicios, se establece la siguiente distribución con los siguientes criterios:

- El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días completos y consecutivos desde su inicio hasta su finalización.
- El tripulante podrá solicitar una reducción de jornada de 7, 10 o 15 días.
- A efectos del cálculo del % de reducción, se considerará que todos los meses son de 30 días.
- La reducción de 7 días podrá solicitarse, dentro del mes, para disfrutarse los siguientes días
 - Del día 01 al 07 de cada mes
 - Del 08 al 14
 - Del 16 al 22
 - Del 23 al 29

- La reducción de 10 días podrá solicitarse, dentro del mes, para disfrutarse los siguientes días
 - Del día 01 al 10 cada mes
 - Del 11 al 20
 - Del 20 al 30
- La reducción de 15 días podrá solicitarse, dentro del mes, para disfrutarse los siguientes días
 - Del día 01 al 15 cada mes (primera quincena)
 - Del 16 al 30 (segunda quincena)
- La Compañía podrá denegar el disfrute de la reducción en una jornada concreta si coincidiera con la que ya viniera disfrutando otro tripulante. En este caso, la Compañía le propondrá otra alternativa
- Ante cualquier solicitud de reducción mínima de entre 4 y 7 días, la empresa determinará el periodo de disfrute en atención a las necesidades de programación. Si le ofreciera varios periodos, el tripulante elegirá el que más le convenga.
- El cambio de días de reducción deberá solicitarse con un preaviso mínimo de 1 mes, siendo de aplicación lo señalado anteriormente.

29.4 Por Razón de Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en los porcentajes señalados en el punto anterior. Tendrá el mismo derecho el Piloto que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor natural, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en los porcentajes indicados anteriormente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Y debidamente motivadas por escrito.

El preaviso se realizará con un mes de antelación

29.5 Víctimas de Violencia de Género o Víctimas del Terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, con un preaviso mínimo de 15 días, 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo teniendo en cuenta las particularidades de la actividad de la empresa.

CAPÍTULO 4

Art 30. Antigüedad, Promoción e Ingreso en la Compañía.

30.1 Objeto y alcance

Este artículo tiene como objetivo el establecimiento de los principios de selección inicial para formar parte de la plantilla de pilotos y la promoción interna de la compañía Plus Ultra Líneas Aéreas S.A.

- Selección entrada directa de comandantes, copilotos seniors y copilotos.
- Promoción de copilotos senior a comandante.
- Promoción de copiloto a copiloto senior.

Este artículo desarrolla el MO-A 5, sin que en ningún caso pueda ser menos restrictivo que lo allí estipulado.

30.2 Definiciones y siglas

30.2.1. Definiciones

- Comandante: Puesto de confianza designado por la compañía que faculta al piloto para ejercer de comandante de un vuelo de Plus Ultra. El comandante de la aeronave es la persona designada por el Operador para ejercer el mando, en base a la decisión del Grupo de Trabajo de Designaciones.
- Senior First Officer: Puesto de confianza designado por la Compañía en base a la decisión del Grupo de Trabajo de Designaciones. El SFO podrá relevar al comandante en crucero por encima de FL200 si está cualificado para ello según lo recogido en el MO-D.
- First Officer: Puesto de copiloto. No cualificado para el relevo del comandante.

Grupo de Trabajo de Designaciones:

El formado por un representante del Director Responsable, uno del Responsable de Operaciones Vuelo y uno del Responsable de Entrenamiento.

30.2.2. Siglas

- CMDR: comandante.
- PIC: Pilot in Command.
- SFO: Senior First Officer.
- FO: First Officer.
- LHS: Puesto de la izquierda (Left Hand Seat)
- LIFUS: Line Flying Under Supervision.
- LPC: Licence Proficiency Check.
- OPC: Operator Proficiency Check.
- ATPL: Airline Transport Pilot Licence.
- R.O.V: Responsable Operaciones de Vuelo.

30.3 Descripción procedimiento de selección (entrada directa)

El Responsable de Operaciones Vuelo (R.O.V.) realizará una propuesta a la Dirección de la Compañía sobre la cantidad de Pilotos que de cada perfil se requieren para ejecutar de forma segura y eficiente la producción de vuelos planificada por la misma.

Sólo cuando la promoción interna no sea posible, se procederá a la contratación directa vía un proceso de selección llevado a cabo por el Grupo de Trabajo de Designaciones.

Así mismo, Plus Ultra adecuará la plantilla de copilotos a las necesidades de la operativa prevista, mediante la selección y contratación de pilotos cualificados por el Grupo de Trabajo de Designaciones

Para optar a la selección para contratación directa, el candidato deberá enviar un correo electrónico con su solicitud y motivación, adjuntando su CV en formato pdf, a la dirección recruitment@plusultra.com

No podrá iniciarse la preselección de un candidato sin dicho mensaje de correo y no podrán aceptarse copias en papel u otros contactos personales por distintos medios.

Plus Ultra, conforme CAT.GEN.MPA.175 garantiza que todos los tripulantes de vuelo han sido objeto de una evaluación psicológica antes de iniciar los vuelos en línea dentro de la compañía, a fin de determinar los rasgos psicológicos y la idoneidad de la tripulación de vuelo respecto al entorno de trabajo y reducir la probabilidad de interferencia negativa en el funcionamiento seguro de la aeronave. Este proceso viene descrito en la IO-FLT-ADM.006 "Evaluaciones psicológicas".

30.3.1. Condiciones mínimas para optar al proceso de selección

30.3.1.1 Entrada directa de comandantes

Las condiciones para la contratación directa de comandantes en ningún caso podrán ser inferiores a aquellas exigidas para la promoción interna a comandante para los SFOs de Plus Ultra.

Actualmente se fijan las siguientes:

- Licencia ATPL EASA.
- Pasaporte de un país de la Unión Europea o derecho a trabajar en España
- Experiencia mínima de 6.000 horas de vuelo totales debidamente acreditadas, de las cuales 2.000 horas de vuelo serán en aviones turborreactores con habilitación de tipo de operación Multicrew.
- Dos (2) años de experiencia en líneas aéreas comerciales desde su primera habilitación de tipo.
- Experiencia mínima como PIC:
 - ✓ 1000 horas en aeronaves Airbus FBW o
 - ✓ 1500 horas en aeronaves de masa máxima al despegue de 150000 KG o superior.

30.3.1.2 Entrada directa de Senior First Officers

Las condiciones para la contratación directa de SFO en ningún caso podrán ser inferiores a aquellas exigidas para la promoción interna a SFO para los FOs de Plus Ultra.

- Licencia ATPL EASA.
- Pasaporte de un país de la Unión Europea o derecho a trabajar en la UE.
- Experiencia mínima de vuelo de **1.500 horas totales** debidamente acreditadas de las cuales **1000 horas** de vuelo serán en aviones turborreactores con habilitación de tipo de operación multicrew.
- Se valorará experiencia anterior en aviones Airbus FBW, o de masa máxima al despegue superior a 150000 Kilogramos, o en el tipo de operación que realiza Plus Ultra Líneas Aéreas.

30.3.1.3 First Officers

- Licencia EASA ATPL o CPL habiendo superado el curso de entrenamiento y exámenes de conocimientos teóricos de FCL.515 ATPL.
- Pasaporte de un país de la Unión Europea o derecho a trabajar en la UE.

- Requisitos para Habilitación Tipo:
 - ✓ Habilitación de Tipo en vigor de la Flota correspondiente
 - ✓ Requisitos de FCL.730.A (ZFTT)
 - ✓ Acuerdo explícito con una ATO para poder realizar el “Base Training” para completar la Habilitación de Tipo.
- Se valorará experiencia anterior en aviones Airbus FBW, o de masa máxima al despegue superior a 150000 Kilogramos, o en el tipo de operación que realiza Plus Ultra Líneas Aéreas.

30.3.2. Proceso de evaluación de candidatos

Plus Ultra establece el siguiente proceso para asegurar que los candidatos, antes de ser contratados como tripulantes de vuelo (FC) de la compañía, son evaluados con el propósito de determinar si poseen los requisitos de cualificación, atributos y habilidades requeridos tanto por Plus Ultra como por las autoridades.

El procedimiento consiste en un proceso de entrevista/examen oral/práctico y presencial, llevado a cabo por al menos 2 pilotos de la compañía designados por las Áreas de Operaciones Vuelo y Entrenamiento de Tripulaciones y un representante del Director Responsable, que puede delegar en uno de los anteriores o designar uno específicamente. En este proceso se revisará y evaluará, por los medios que se consideren necesarios, hasta establecer con suficientes garantías:

- Validez de las habilitaciones de tipo y licencias del candidato.
- Certificado médico clase I.
- Pasaporte y derechos laborales sin restricciones.
- Competencia lingüística y fluidez en inglés y español (mínimo nivel ICAO 4).
- Historial y antecedentes de seguridad (security background).
- Experiencia aeronáutica (Compañías, aeronaves, horas y tipos de vuelo, logbook y certificados).
- Cumplimiento de las condiciones mínimas para el puesto establecidas anteriormente.
- Conocimientos técnicos, competencias y habilidades para el puesto al que se opta (incluida evaluación en FFS si se considera necesario).
- Habilidades interpersonales.
- Evaluación psicológica y control de sustancias psicoactivas

30.3.3. Consolidación del puesto

Para la consolidación del puesto, el candidato deberá:

- Superar el entrenamiento teórico y en simulador del curso de conversión de Plus Ultra y, en el caso de los SFO, la cualificación para el relevo del comandante por encima de FL200.
- Superar la primera verificación en simulador (OPC).
- Concluir la fase LIFUS del curso de conversión con la recomendación para la primera verificación en línea.
- Superar la primera verificación en línea (Line Check)

30.4 Descripción del procedimiento de promoción

30.4.1. Proceso de nombramiento de candidatos

El Responsable de Operaciones Vuelo (R.O.V.) realizará una propuesta a la Dirección de la Compañía sobre la cantidad de Pilotos que de cada perfil se requieren para ejecutar de forma segura y eficiente la producción de vuelos planificada por la misma. En base a estas necesidades se determinará una cantidad de comandantes y/o Copilotos Senior necesarios y se procederá al nombramiento de candidatos.

Para optar al proceso de promoción será necesario llevar en la compañía:

- 6 meses y 20 sectores desde la realización de la OPC del curso de conversión al operador en Plus Ultra para poder optar a promocionar de First Officer a Senior First Officer.
- 2 años y 800 horas desde el inicio del curso de conversión al operador en Plus Ultra para poder optar a promocionar de Senior First Officer a Comandante.

- No haber sido evaluado como no apto en el mismo proceso de promoción en los 12 meses anteriores a la postulación del candidato.

Prevalecerán en esta decisión los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de los requisitos mínimos necesarios.
- Experiencia profesional previa a la entrada en Plus Ultra Líneas Aéreas.
- Desempeño profesional en el ejercicio de sus funciones en Plus Ultra Líneas Aéreas.
- Actitud personal en el ejercicio de sus funciones en Plus Ultra Líneas Aéreas.

Sobre este número requerido inicialmente por el R.O.V, y como forma de incentivar la permanencia en la compañía de Copilotos de alta experiencia, se podrá considerar un número mayor de SFO con vistas a que futuras designaciones de nuevos comandantes o salidas de SFO de la plantilla, no comprometan una configuración óptima de tripulantes técnicos ante una futura incorporación de nuevos aviones a la compañía.

30.4.2. Requisitos para candidato-comandante

- Experiencia mínima de vuelo en el momento de la postulación para el puesto de **6.000** horas totales debidamente acreditadas, de las cuales **2.000** horas de vuelo serán en aviones turbo reactores.
- Experiencia mínima de **1.000 horas en:**
 - ✓ Aeronaves Airbus FBW o
 - ✓ Aeronaves de masa máxima al despegue de 150000 KG o superior o
 - ✓ PIC en aeronaves turbo reactores de MTOM 66000 KG o más, en operación CAT.
- Reunir los requisitos normativos para poder ser designado como comandante de un vuelo.
- Postularse formalmente como candidato mediante comunicación escrita al Responsable de Operaciones Vuelo (R.O.V.) y al Responsable de Entrenamiento de Tripulaciones (R.E.T).
- Superar una evaluación personal orientada al puesto, descrita en el apartado 29.4.4 del presente artículo. (Incluye entrevista personal y en FFS).
- Haber superado todas las LPC y OPC realizadas en la compañía Plus Ultra. Para este requisito sólo se tendrán en cuenta las realizadas dentro de los últimos 12 meses anteriores a la designación del candidato para el curso de comandante.
- Haber superado necesariamente todas las supervisiones en línea realizadas en la compañía Plus Ultra. Para este requisito sólo se tendrán en cuenta las realizadas dentro de los últimos 12 meses anteriores a la designación del candidato para el curso de comandante.

30.4.2.1 Consolidación del puesto

Para la consolidación del puesto, el candidato deberá:

- Superar el curso de comandante (incluido LIFUS con la recomendación para la primera verificación en línea).
- Superar la primera supervisión en línea como comandante.

30.4.3. Requisitos para candidato-senior first officer

- Licencia EASA ATPL.
- Experiencia mínima de vuelo de 1.500 horas totales debidamente acreditadas de las cuales 1000 horas de vuelo serán en aviones turbo reactores.
- Postularse formalmente como candidato mediante comunicación escrita al Responsable de Operaciones Vuelo (R.O.V.) y al Responsable de Entrenamiento de Tripulaciones (R.E.T).
- Haber superado todas las LPC y OPC realizadas en la compañía Plus Ultra. Para este requisito sólo se tendrán en cuenta las realizadas dentro de los últimos 12 meses anteriores a la designación del candidato.

- Haber superado necesariamente todas las supervisiones en línea realizadas en Plus Ultra. Para este requisito sólo se tendrán en cuenta las realizadas dentro de los últimos 12 meses anteriores a la designación del candidato.
- Superar una evaluación personal orientada al puesto, descrita anteriormente en el presente artículo. (Teórica y en FFS).
- Superar el entrenamiento establecido por Plus Ultra de relevo del comandante por encima de FL200.
- Se valorará experiencia anterior en aviones Airbus FBW, o de masa máxima al despegue superior a 150000 Kilogramos, o en el tipo de operación que realiza Plus Ultra Líneas Aéreas.

30.4.3.1 Consolidación del puesto

Para la consolidación del puesto, el candidato deberá:

- Superar la OPC en el LHS.

30.4.4. Proceso de evaluación de candidatos

El procedimiento consiste en un proceso de entrevista/examen oral/práctico (en simulador) y presencial, llevado a cabo en todas las pruebas por al menos 2 pilotos de la compañía designados por las Áreas de Operaciones Vuelo y Entrenamiento de Tripulaciones y un representante del Director Responsable, que puede delegar en uno de los anteriores o designar uno específicamente. En este proceso se revisará y evaluará, por los medios que se consideren necesarios, hasta establecer con suficientes garantías:

- Cumplimiento de las condiciones mínimas para postularse para el puesto establecidas en este artículo.
- Conocimientos técnicos, competencias y habilidades para el puesto al que se opta (incluida evaluación teórica y en FFS).
- Habilidades interpersonales.

30.4.5. Nombramientos

Una vez superado la fase del anterior proceso de evaluación de candidatos previa a los entrenamientos establecidos para cualificarse para el puesto, el candidato pasará a una lista en la que el orden de designación vendrá determinado por el orden de escalafón, a la espera de una vacante efectiva para el puesto, momento en el que empezará los entrenamientos requeridos hasta la consolidación del puesto.

En caso de no superar el curso y entrenamiento para la promoción, retornarán a su puesto con la función y base actual.

Artículo 31. Funciones de los Pilotos.

31.1 Se establecen las siguientes definiciones a los efectos de determinar la escala salarial aplicable. Todos los requisitos de horas mencionados no incluyen las horas de simulador:

31.1.1 comandante (CPT): Puesto de especial confianza de la Compañía, Es el miembro de la tripulación con la experiencia y cualificación necesarias para llevar a cabo el mando a bordo de un tipo específico de aeronave, y que es responsable de la seguridad del avión, de la tripulación, los pasajeros, la carga y el correo de a bordo.

Se establecen los siguientes niveles salariales:

- Nivel 1
- Nivel 1 Bis (tras 2 años en el nivel anterior)
- Nivel 2 (tras 2,5 años en el nivel anterior)
- Nivel 3 (tras 3 años en el nivel anterior)

31.1.2 Copiloto Senior (SFO):

Copiloto que está cualificado para relevar al comandante en la fase de crucero ocupando el asiento de la izquierda (por encima de FL200) para la realización de turnos de descansos en vuelo de la tripulación.

31.1.3 Copiloto (FO): Piloto, cualificado para llevar a cabo las funciones inherentes a ocupar el asiento derecho del avión y no cualificado para el relevo del comandante.

Se establecen los siguientes niveles para copilotos que comparten los niveles salariales en función del escalafón. Los copilotos senior tendrán además el complemento por piloto de relevo.

- Nivel 1
- Nivel 2 (tras 2 años en el nivel anterior)
- Nivel 3 (tras 2 años en el nivel anterior)

Artículo 32. Periodos de Prueba.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

CAPÍTULO 5

Artículo 33. Prevención de Riesgos Laborales

Normativa.

33.1 En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Pilotos, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

33.2 En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, respetando en todo caso la normativa aeronáutica, se estará a lo indicado en artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 34. Plan de Prevención.

34.1 El Plan de Prevención de Riesgos perseguirá los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Compañía, tanto mandos como trabajadores.
- Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

34.2 La Compañía elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, éste se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

34.3 La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la normativa aplicable.

Artículo 35. Delegados de Prevención.

35.1 Los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 y 38 de la LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, con idénticas garantías.

35.2 La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

35.3 Los delegados de prevención designarán, de entre sí mismos, a un coordinador que actuará en nombre del colectivo de delegados de prevención en los casos en los que un asunto pueda tener impacto en más de una base o afectar a personas de diferentes bases.

Artículo 36. Información, Consulta y Participación.

36.1 La empresa informará por escrito, a través de los medios habilitados al efecto, a todos los Pilotos sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, y en general se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL o normas que la sustituya.

36.2 Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a toda la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, deberá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

36.3 Siempre que la RLT disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos del puesto de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación anual, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa. Los delegados de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

- Medidas de Emergencia. Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.
- Coordinación de compañías. Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL.
- Riesgo grave e inminente. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 37. Formación.

37.1 La Compañía se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Pilotos y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

37.2 La formación práctica que reciban los Pilotos en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente.

37.3 La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral, con la excepción establecida en el artículo 19.2 de la LPRL, y no supondrá coste alguno para los trabajadores.

CAPÍTULO 6

Plan de Igualdad

Artículo 38. Plan de Igualdad y protocolo LGTBI.

38.1 Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de los trabajadores.

38.2 Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se elaborará un protocolo LGTBI conforme al desarrollo reglamentario que lo regule

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

38.4 Las partes firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 39. Parejas de Hecho.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven, forman una unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 40. Principio de Igualdad y No Discriminación.

La Empresa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación. En concreto, no se tolerará conducta alguna que pueda suponer discriminación por razón ideológica, acción sindical, religiosa o creencias, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional.

CAPÍTULO 7

Régimen Disciplinario y Procedimiento de Quejas Formales.

Artículo 41. Potestad Disciplinaria.

El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en el Convenio. No podrán aplicarse, en ninguna circunstancia, sanciones que supongan una reducción del derecho a vacaciones o cualquier otra merma de los derechos del trabajador con respecto a los períodos de descanso o multa de haber.

Artículo 42. Notificaciones entre las partes

El envío de comunicaciones, notificaciones y documentos mediante correo electrónico corporativo será medio válido para las notificaciones entre las partes.

En los supuestos que proceda trámite de alegaciones, el plazo para cumplimentar dicho trámite por parte del piloto será de 3 días naturales, dicho plazo se verá interrumpido en el supuesto de que el piloto se encuentre de vacaciones o disfrutando de días libres, reanudándose el mismo una vez finalice dicha situación.

Artículo 43. Prescripción de las Faltas Sancionables.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las faltas graves tienen un plazo de prescripción de 20 días, y cuando se trate de faltas muy graves, el plazo se extiende hasta los 60 días desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento de la comisión de la infracción, y en todo caso, todas prescriben en un plazo de 6 meses desde que se cometieron. Las entidades y personas relacionadas con la tramitación de Expedientes Disciplinarios y que deban emitir informes, consultas, comunicaciones o información en relación con dichos Expedientes, manejarán la documentación necesaria con la mayor urgencia posible.

Artículo 44. Faltas y Sanciones.

Serán faltas leves las siguientes:

- No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de hacerlo.
- Una falta de puntualidad injustificada, siempre que ésta no cause perjuicio a la Compañía.
- La inobservancia de las instrucciones o prácticas comerciales que establezca la compañía.
- En general, todos los actos no reiterados de descuido, negligencia y falta de compañerismo excusables.
- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono.

Serán faltas graves las siguientes:

- Las cometidas contra la buena conducta, disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
- Dos o Más faltas de puntualidad, en el plazo de 30 días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- La no presentación a un servicio sin causa que lo justifique, si ello no conlleva un perjuicio para la empresa.
- No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo, si la misma no está justificada.
- Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como el propio nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.
- No estar localizable en situaciones de imaginaria o reserva y/o no informar indisposición para volar o enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a la realización de un servicio estando de imaginaria o reserva.
- La inobservancia de las medidas establecidas en los Manuales de Operaciones, siempre que no se deriven perjuicios.
- La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de dos meses a contar desde la comisión de la primera.
- La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
- Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
- La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
- La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- La violación de las normas internas relativas al uso del uniforme o de los elementos de uniformidad.
- El quebranto o violación de secretos o de información reservada, sin que se produzca grave perjuicio para la empresa.
- Realizar durante el tiempo de trabajo, trabajos particulares.
- Realizar trabajos que compitan con la actividad de la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros, sin contar con el consentimiento de la compañía.
- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene y salud laboral, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la compañía, o para los usuarios de los servicios de la misma.
- La falta de atención y/o cortesía con el público no reiterada.
- En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad o por la empresa.
- 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

- El consumo, introducción o posesión en locales de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
- La falta injustificada de presentación a un servicio si de ello se derivan perjuicios para la Empresa o la falta de asistencia de dos o más días al trabajo en el mismo mes sin causa que lo justifique.
- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura, o a sus familiares.
- Violar secretos, en concreto, lista de pasajeros, manuales de operaciones o información similar a terceros.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- Originar discusiones, peleas y pendencias con otros trabajadores.
- La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de dirección.
- Infracción de la legislación de aduanas.
- La reincidencia en las faltas graves dentro de los doce meses siguientes a su sanción.
- Abuso de autoridad.
- La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores y los pasajeros, así como que comprometan la seguridad en la aeronave.
- 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
- La prestación de servicios como piloto para otras compañías sin autorización expresa de la Compañía.
- Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio, perjudique al ciclo productivo o trastornos en el trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.
- El uso indebido de billetes gratuitos o con descuento, así como su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión, por parte del piloto o de sus beneficiarios. A estos efectos, no tendrá la consideración de falta los excesos en el cupo anual, sin perjuicio del derecho de la Compañía a descontar al trabajador, de su nómina, el importe de los billetes obtenidos en exceso, tomando como referencia la media del valor de los billetes, de la misma categoría, de ese vuelo
- Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Compañía una información falsa.
- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente, 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 o excedencias sin autorización expresa de la Empresa.
- Realizar trabajos aeronáuticos que impliquen actividad que limiten o reduzcan la disponibilidad del piloto para Plus Ultra, por cuenta propia o ajena, sin contar con la autorización expresa de la Compañía
- 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
- 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
- La realización de cualquier actividad para la que en este convenio se exija la autorización expresa de la Compañía, sin dicha autorización.
- Originar riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio o en aeronaves o instalaciones de la Compañía.
- El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía.
- Cualquier otro incumplimiento de los especificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Sanciones.

Por faltas leves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días

Por faltas graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Suspensión de los beneficios que viniera disfrutando el tripulante por un periodo de hasta 5 años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

Artículo 46. Circunstancias Atenuantes.

Para la imposición de sanciones por parte de la Empresa, se tendrán en cuenta cualesquiera circunstancias o elementos atenuantes que concurran en el trabajador en suprestación de servicios, aplicándose en esos casos la correspondiente sanción en su grado inferior.

Fdo. Consuelo Arto de Prado

DNI

Fdo. Javier Romeo Baza

DNI

Fdo. José Ramón Fuentes Sahagún

DNI

Fdo. Ana Losada Pérez

DNI

Fdo. Óscar Orgeira Rodríguez

DNI

Fdo. Julio Miguel Martínez Sola

DNI

Fdo. Enrique Conejo Díaz

DNI

Fdo. Juan Antonio Cáceres Rodríguez

DNI

Fdo. Raquel De La Viña Rodríguez

DNI

Fdo. Alejandro Casado Vega

DNI

(03/8.473/25)

