



Sumario

III. Otras Resoluciones

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE LAS PALMAS.- Candidaturas proclamadas en las circunscripciones electorales de Fuerteventura, Gran Canaria y Lanzarote para las elecciones al Parlamento de Canarias, convocadas por Decreto 44/2007, de 2 de abril, del Presidente de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Página 9030

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.- Candidaturas proclamadas en las circunscripciones electorales de El Hierro, La Gomera, La Palma y Tenerife para las elecciones al Parlamento de Canarias, convocadas por Decreto 44/2007, de 2 de abril, del Presidente de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Página 9036

IV. Anuncios

Otros anuncios

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 29 de marzo de 2007, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Navegación y Servicios Aéreos, S.A. "NAYSA".

Página 9044

Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 2 de abril de 2007, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas de Canarias, S.A. (ILTESA).

Página 9093

III. Otras Resoluciones

660 JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE LAS PALMAS.- *Candidaturas proclamadas en las circunscripciones electorales de Fuerteventura, Gran Canaria y Lanzarote para las elecciones al Parlamento de Canarias, convocadas por Decreto 44/2007, de 2 de abril, del Presidente de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

D. FELIPE PADILLA SANTERVAZ, SECRETARIO DE LA JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE LAS PALMAS,

CERTIFICO: que por esta Junta Electoral se han proclamado las siguientes candidaturas en las elecciones al Parlamento de Canarias convocadas por Decreto 44/2007, de 2 de abril, del presente año, con expresión de los candidatos incluidos en cada una de ellas, son los que a continuación se relacionan, ordenando su publicación en el Boletín Oficial de Canarias por el siguiente orden alfabético: Fuerteventura, Gran Canaria y Lanzarote de conformidad con lo establecido en el artículo 20.4 de la Ley 7/2003, de 20 de marzo, de Elecciones al Parlamento de Canarias

En la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, a treinta de abril de dos mil siete.- El Secretario.

CIRCUNSCRIPCIÓN: FUERTEVENTURA

SIGLAS: P.P.

PART/FED/AGRUP: PARTIDO POPULAR

CANDIDATURA Nº: 1

- 1º.- Dña. Águeda Montelongo González
- 2º.- D. Juan de San Genaro Santana Reyes
- 3º.- Dña. Sandra María González Franquis
- 4º.- Dña. Benedicta Pinillos González
- 5º.- D. Domingo Pérez Saavedra
- 6º.- Dña. María Isabel Saavedra Hierro
- 7º.- D. Carlos José Olmedo Batista

SUPLENTES

- 1º.- Dña. María Esther Rodríguez Hernández
- 2º.- D. Néstor Suárez Arroyo
- 3º.- D. Óscar Luis Chacón Expósito

SIGLAS: I.C.F.

PART/FED/AGRUP: INICIATIVA CIUDADANA POR FUERTEVENTURA

CANDIDATURA Nº: 2

- 1º.- D. Edgar Alejandro Freivalds Trujillo
- 2º.- Dña. Sheila de los Ángeles Rodríguez Olivares
- 3º.- D. Eloy Domingo Benítez Barrios
- 4º.- Dña. Allende Minaya Gutiérrez Lima

- 5º.- Dña. Judit Morales Hernández
- 6º.- D. Omar Morales Hernández
- 7º.- Dña. María Belén Louzao Carlín

SUPLENTES

- 1º.- D. Antonio Ramón Benítez Barrios
- 2º.- Dña. Higinia Esther Figueroa Saavedra
- 3º.- Dña. Encarnación Dolores Hernández Gil

SIGLAS: PSOE

PART/FED/AGRUP: PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

CANDIDATURA Nº: 3

- 1º.- D. Domingo Francisco Fuentes Curbelo
- 2º.- Dña. Olivia Estévez Santana
- 3º.- Dña. Rita Carmen Díaz Hernández
- 4º.- D. José Marcos Ramos Cardona
- 5º.- Dña. Laura María Cabrera Hernández
- 6º.- D. Rafael Nogales Gómara
- 7º.- Dña. Juana María Rodríguez Guerra

SUPLENTES

- 1º.- D. Juan Antonio Curbelo Díaz
- 2º.- Dña. Hortensia Pérez Pérez
- 3º.- D. Juan Gregorio Montero Santana

SIGLAS: VERDES

PART/FED/AGRUP: LOS VERDES

CANDIDATURA Nº: 4

- 1º.- Dña. Carmen Andrada Félix
- 2º.- D. Juan José Jiménez Guzzo
- 3º.- D. José Antonio Ramos Montañez
- 4º.- D. Santiago Martínez Castaño
- 5º.- Dña. Marta Ferrer Delgado
- 6º.- D. Emilio José Marques Palomino
- 7º.- Dña. Rosa María Guerrero Merchán

SUPLENTES

- 1º.- D. José Miguel Padrón Cabrera
- 2º.- Dña. María Concepción López Florido
- 3º.- D. Adrián Luís Marrero Mendoza

SIGLAS: NCa

PART/FED/AGRUP: NUEVA FUERTEVENTURA-NUEVA CANARIAS

CANDIDATURA Nº: 5

- 1º.- D. Wenceslao Berriel Martínez
- 2º.- Dña. Itahisa Perdomo Ramón
- 3º.- D. Juan José Felipe Betancor
- 4º.- Dña. Elena Monserrat Jaca Santana

- 5º.- D. José Juan Pardiñas Albores
6º.- Dña. Susana Fernández Piay
7º.- D. Antonio García Álvarez

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Dolores Seoane Mariño
2º.- D. Heraclio Guillermo Ventura Cardona
3º.- D. Ricardo Ruiz Sánchez

SIGLAS: CCN
PART/FED/AGRUP: CENTRO CANARIO

CANDIDATURA Nº: 6

- 1º.- D. Luís Fernando Lorenzo Mata
2º.- D. Esteban Acosta Gutiérrez
3º.- Dña. María del Carmen Armas Romero
4º.- Dña. María Pilar Herrero Asensio
5º.- D. Luís Ruiz García
6º.- D. Antonio Montañez Mesa
7º.- Dña. María África Sarabia Cabrera

SUPLENTE

- 1º.- D. Juan Ángel Gutiérrez Hernández
2º.- Dña. María Macarena Padilla Martín
3º.- D. Juan Nicolás Cabrera Saavedra

SIGLAS: CC-PNC
PART/FED/AGRUP: COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO

CANDIDATURA Nº: 7

- 1º.- D. José Miguel Barragán Cabrera
2º.- Dña. Lidia Ester Padilla Perdomo
3º.- D. Guillermo Morera Santana
4º.- Dña. Elsa Luz Quesada Aguiar
5º.- D. Juan Ricardo Hernández Umpiérrez
6º.- Dña. María de los Ángeles Suleiman Padrón
7º.- D. Carmelo Cornelio Torres Torres

SUPLENTE

- 1º.- D. David Ramos Martínez
2º.- D. Francisco Javier Fránquiz Padilla
3º.- Dña. Fátima Ojeda Fernández

SIGLAS: A.P.C.A.-A.C.25M
PART/FED/AGRUP: COALICIÓN ALTERNATIVA POPULAR CANARIA-ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE MAYO

CANDIDATURA Nº: 8

- 1º.- D. Marcos López Francés
2º.- Juan Valentín Cabrera Rodríguez
3º.- Dña. Basilia Jacqueline Guardia Perdomo

- 4º.- Dña. María Del Carmen Sánchez Pérez
5º.- D. Soliman Emborio Haraitani
6º.- Dña. Ana María González Rivero
7º.- D. Félix Rafael Benítez Hierro

SUPLENTE

- 1º.- Dña. María Adoración Brito Acosta
2º.- D. Julián Benítez Santana
3º.- Dña. Begoña Díaz López

SIGLAS: I.U.C.
PART/FED/AGRUP: IZQUIERDA UNIDA CANARIA

CANDIDATURA Nº: 9

- 1º.- Dña. Irma Fernández Sampedro
2º.- D. Aitor Arruti Torres
3º.- D. Bartolomé Jaén García
4º.- Dña. Izaskun Aldama López
5º.- D. Melchor Ordóñez Sevilla
6º.- Dña. Delfina María Antonia Velasco Esteban
7º.- D. Manuel León Moltó González

SUPLENTE

- 1º.- D. Jesús Iván Martín García
2º.- Dña. Natividad Gómez Andreu
3º.- D. Víctor Jaén Yelamos

CIRCUNSCRIPCIÓN: GRAN CANARIA

SIGLAS: CC-PNC
PART/FED/AGRUP: COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO

CANDIDATURA Nº: 1

- 1º.- Dña. María del Mar Julios Reyes
2º.- D. Froilán Rodríguez Díaz
3º.- Dña. Victoria González Ares
4º.- D. Fernando Hernández Guarch
5º.- Dña. Rosario Chesá Padrón
6º.- D. José Juan Cardoso Morales
7º.- Dña. Aurora Moreno Santana
8º.- Dña. Ana de la Hoz López
9º.- D. Emiliano Santana Ruiz
10º.- Dña. Beatriz Díaz Herrera
11º.- D. Matías Dávila Falcón
12º.- Dña. Belén García Bermúdez
13º.- Dña. Araceli Suárez Suárez
14º.- D. Carmelo Rodríguez Jiménez
15º.- Dña. Hilda Anaí Ayala Pereira

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Victoria Casas Pérez
2º.- D. Norberto Pérez Montesdeoca
3º.- D. Tomás Suárez Ojeda

SIGLAS: PP

PART/FED/AGRUP: PARTIDO POPULAR

CANDIDATURA Nº: 2

- 1º.- D. José Manuel Soria López
- 2º.- Dña. María Mercedes Roldós Caballero
- 3º.- D. Jorge Alberto Rodríguez Pérez
- 4º.- Dña. María Australia Navarro de Paz
- 5º.- D. Miguel Jesús Jorge Blanco
- 6º.- Dña. Rosa Rodríguez Díaz
- 7º.- D. Javier Ramón Sánchez Simón Muñoz
- 8º.- D. Carlos Antonio Ester Sánchez
- 9º.- Dña. María del Mar Arévalo Araya
- 10º.- D. Víctor Manuel Moreno del Rosario
- 11º.- D. Luís Larry Álvarez Cardero
- 12º.- D. Fernando Morales Prieto
- 13º.- Dña. Esther María Monzón Monzón
- 14º.- D. Sergio Álvarez Rodríguez
- 15º.- Dña. María del Mar Amador Montesdeoca

SUPLENTE

- 1º.- D. Francisco José Torres Padrón
- 2º.- Dña. María Beatriz Gálvez López
- 3º.- D. Federico Vélez Domínguez

SIGLAS: UNIDAD DEL PUEBLO

PART/FED/AGRUP: UNIDAD DEL PUEBLO

CANDIDATURA Nº: 3

- 1º.- D. Teodoro Serafín Santana Hernández
- 2º.- D. José Daniel Casal Pardo
- 3º.- Dña. Ana Delia Viera Castellano
- 4º.- Dña. Ascensión María del Pilar Vega Pérez
- 5º.- D. Miguel Ángel Mata Betancor
- 6º.- Dña. Laura Pilar Mata Hernández
- 7º.- Dña. Juana López González
- 8º.- D. Juan Padrón Ramos
- 9º.- D. Pedro José Brisson Sosa
- 10º.- D. Jesús Alberto Pérez Guerra
- 11º.- D. Francisco Rubén Alemán Sánchez
- 12º.- D. José Miguel Ramírez Araña
- 13º.- Dña. Lidia Teresa Tornos Rodríguez
- 14º.- Dña. María Anixua Blanco Falcón
- 15º.- Dña. Amada López Monzón

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Soledad González Ramírez
- 2º.- D. Juan Manuel Marrero Pérez
- 3º.- D. Miguel Ángel Santana Cárdenes

SIGLAS: Verdes

PART/FED/AGRUP: LOS VERDES

CANDIDATURA Nº: 4

- 1º.- D. Juan Francisco Rodríguez Báez
- 2º.- Dña. María Luisa Uribasterra Areizaga

- 3º.- D. José Antonio Estupiñán López
- 4º.- Dña. Lidia Esther Marrero Santana
- 5º.- D. Francisco Antonio Cabrera López
- 6º.- Dña. Concepción Inés Puga Benítez
- 7º.- D. Honorio Galindo Rocha
- 8º.- Dña. Lara Caballero Freyer
- 9º.- D. César José Díaz Rodríguez
- 10º.- Dña. Marta Caballero Freyer
- 11º.- D. Samuel del Pino Díaz Rodríguez
- 12º.- Dña. Idaira Pineda Marrero
- 13º.- D. Jesús Rodríguez Santiago
- 14º.- Dña. Josefa Santiago Sosa
- 15º.- D. Álvaro Monzón Santana

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Jorgina Martín Morales
- 2º.- D. Claudio Quesada González
- 3º.- Dña. Julia María Santana Santana

SIGLAS: PSOE

PART/FED/AGRUP: PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

CANDIDATURA Nº: 5

- 1º.- D. Juan Fernando López Aguilar
- 2º.- Dña. Carolina Darías San Sebastián
- 3º.- D. Blas Gabriel Trujillo Oramas
- 4º.- Dña. Francisca Luengo Orol
- 5º.- D. José Alcaraz Abellán
- 6º.- Dña. Guacimara Medina Pérez
- 7º.- D. Juan Ramón Rodríguez-Drincourt Álvarez
- 8º.- Dña. María Eulalia Guerra De Paz
- 9º.- D. José Ramón Funes Toyos
- 10º.- Dña. Saturnina Santana Dumpiérrez
- 11º.- D. Sergio Calixto Roque González
- 12º.- Dña. María Belén Monzón Hernández
- 13º.- D. Gilberto Jesús Díaz Jiménez
- 14º.- Dña. Pastora María Del Carmen Calvo Hernández
- 15º.- D. Benito Carmelo Cabrera Figueroa

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Ana María Valdivielso Gómez
- 2º.- D. Manuel Vicente Aguiar Sosa
- 3º.- D. Francisco Javier Santana Yánez

SIGLAS: NCa

PART/FED/AGRUP: NUEVA CANARIAS-NUEVA GRAN CANARIA

CANDIDATURA Nº: 6

- 1º.- D. Román Rodríguez Rodríguez
- 2º.- D. Pedro Quevedo Iturbe
- 3º.- Dña. María José López Santana
- 4º.- D. José Juan Santana Quintana
- 5º.- Dña. María Del Carmen Medina Gómez
- 6º.- D. Pedro Francisco Justo Brito

- 7º.- Dña. Aída Luz Santana Pérez
- 8º.- D. Alexis Manuel Pérez Pérez
- 9º.- Dña. María Lourdes Benítez González
- 10º.- D. Fermín Bruno Rodríguez Santana
- 11º.- D. Onofre Manuel Jerez Ojeda
- 12º.- Dña. Dunia Esther Ramos Medina
- 13º.- D. Faneque Javier Hernández Bautista
- 14º.- Dña. María Rosario Bolaños Domínguez
- 15º.- D. Rafael Luís Pedrero Manchado

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Ana María López Suárez
- 2º.- D. Juan Antonio Méndez Vega
- 3º.- Dña. Rosa María Rodríguez Puente

SIGLAS: AMAGA

PART/FED/AGRUP: ALTERNATIVA MAGA NACIONALISTA

CANDIDATURA Nº: 7

- 1º.- D. Felipe Ros Brandón
- 2º.- Dña. Saray Ortega León
- 3º.- Dña. Margarita Rosario Mederos Martín
- 4º.- D. Juan Carlos García Almeida
- 5º.- D. Julio Araña Ramírez
- 6º.- D. Carmelo Reyes Cruz
- 7º.- D. Manuel Aniceto Falcón Díaz
- 8º.- Dña. Yesica Vega Padrón
- 9º.- Dña. Dolores Delgado García
- 10º.- Dña. Inmaculada Concepción Suárez Pérez
- 11º.- D. Jesús R. Suárez Cabrera
- 12º.- Dña. Margarita Cruz Santana
- 13º.- D. Isidro Javier Hernández Espinosa
- 14º.- Dña. Jesús Fernanda Funtane Rodríguez
- 15º.- D. Antonio Reyes Cruz

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Carla Ceballos Pérez
- 2º.- Dña. Desiree Ortega Socorro
- 3º.- D. Roque Ortega Ortega

SIGLAS: PCPC

PART/FED/AGRUP: PARTIDO COMUNISTA DEL PUEBLO CANARIO

CANDIDATURA Nº: 8

- 1º.- D. Carmelo Suárez Cabrera
- 2º.- D. Alfonso Hernández Pérez
- 3º.- Dña. Margarita González Cabrera
- 4º.- Dña. María del Carmen Benítez Mendoza
- 5º.- D. José Cristóbal Mora López
- 6º.- Dña. María del Carmen Talavera Quevedo
- 7º.- D. Miguel Ángel Cabrera Alcántara
- 8º.- Dña. Luisa María Paz Hernández
- 9º.- D. Francisco Machín Rodríguez
- 10º.- D. Domingo Luís Galván Betancor

- 11º.- Dña. María José Santana Guedes
- 12º.- D. Carmelo Agustín Valido Ojeda
- 13º.- Dña. Carolina Santana Medina
- 14º.- D. Juan Olivares Perera
- 15º.- D. Antonio J. Santana Alonso

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Rosa Febles Báez
- 2º.- D. Simón Concepción Santana
- 3º.- Dña. Mary Loly González García

SIGLAS: I.U.C.

PART/FED/AGRUP: IZQUIERDA UNIDA CANARIA

CANDIDATURA Nº: 9

- 1º.- D. Javier Doreste Zamora
- 2º.- D. Pedro Costeras Nebreda
- 3º.- Dña. Noelia Santana Martel
- 4º.- Dña. Juana María Álvarez Santana
- 5º.- D. Juan Rafael Falcón Marrero
- 6º.- D. Enrique Rodríguez Rodríguez
- 7º.- Dña. Elena Vázquez Morales
- 8º.- D. Alexis Ojeda Déniz
- 9º.- Dña. Pilar Dacuña Bermejo
- 10º.- D. Miguel Martínez Vázquez
- 11º.- D. Sergio Catalá Carballo
- 12º.- D. Fernando Mateo Sánchez
- 13º.- Dña. María Dolores Montesdeoca García
- 14º.- Dña. María del Sagrario Hernández Tejera
- 15º.- D. Ancor Yeray Guillén Afonso

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Begoña Fleitas Cabrera
- 2º.- Dña. Luz Marina González Barrera
- 3º.- D. Yunaet Gabino Suárez Rodríguez

SIGLAS: APCa-AC25M

PART/FED/AGRUP: ALTERNATIVA POPULAR CANARIA-ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE MAYO

CANDIDATURA Nº: 10

- 1º.- D. Juan Luís Déniz García
- 2º.- D. Francisco López Agrelo
- 3º.- Dña. Elisa Sarmiento Castellano
- 4º.- D. Carlos Ramírez Marrero
- 5º.- Dña. Claudia Cruz Arbelo
- 6º.- D. Juan A. Hernández García
- 7º.- D. José Juan Vega Gómez
- 8º.- D. Sergio D. Rivero Salazar
- 9º.- Dña. Grimesa Artilles Socorro
- 10º.- Dña. María Esther Salazar Cabrera
- 11º.- Dña. Bárbara C. Socorro Valerio
- 12º.- Dña. Haridian García Batista
- 13º.- D. Daniel Umpiérrez Marrero
- 14º.- D. Bernabé Vega Medina
- 15º.- D. Sebastián Santana Barrera

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Dunia Esther García Andueza
- 2º.- D. Antonio Rivero Alonso
- 3º.- Dña. Noelia Hernández García

SIGLAS: CCN

PART/FED/AGRUP: CENTRO CANARIO

CANDIDATURA Nº: 11

- 1º.- D. Lorenzo Olarte Cullen
- 2º.- D. Francisco González Betancor
- 3º.- Dña. Alicia María Larcada Bayoll
- 4º.- Dña. Leticia María Perdomo Suárez
- 5º.- D. Pedro Manuel Cruz Vázquez
- 6º.- D. Rafael Betancort de León
- 7º.- D. Tomás Pulido Castro
- 8º.- Dña. Laura Teresa Macia Quintana
- 9º.- D. José Adolfo Suárez de la Fe
- 10º.- Dña. Marta Rodríguez Barreto
- 11º.- Dña. Carmen Delia Guerra Sánchez
- 12º.- D. Juan Miguel Pileño Plasencia
- 13º.- Dña. María Milagrosa Suárez Hernández
- 14º.- Dña. María Auxiliadora Domínguez Pérez
- 15º.- D. Juan Andrés Ramos Rodríguez

SUPLENTE

- 1º.- Dña. María Dolores Araña Martel
- 2º.- D. David Eleazar Rivero Guerra
- 3º.- Dña. María Marcela Ponce Santana

SIGLAS: P H

PART/FED/AGRUP: PARTIDO HUMANISTA

CANDIDATURA Nº: 12

- 1º.- D. Francisco Vaquero Rodríguez
- 2º.- Dña. Lucía Esther Ruano Hernández
- 3º.- D. Benito José Hernández Pérez
- 4º.- Dña. María Lourdes Benítez López
- 5º.- D. José Francisco Rodríguez Colomer
- 6º.- Dña. Ángela María Ramírez Marrero
- 7º.- D. Javier Eugenio Falcón Ruiz
- 8º.- Dña. María del Mar Santana Bolaños
- 9º.- D. Ángel José Enrique Sayago
- 10º.- Dña. Esperanza Otero Lojo
- 11º.- D. Rafael Delisau Rodríguez
- 12º.- Dña. Mirian Esther Martín Otero
- 13º.- D. Juan Carlos de Sancho Ravelo
- 14º.- Dña. Elisa Isabel Ventura Santana
- 15º.- D. Ricardo Javier Aparicio García

SUPLENTE

- 1º.- D. José Javier de Sancho Ravelo
- 2º.- Dña. Sandra Cabrera Navarro
- 3º.- D. Juan Hernández Díaz

SIGLAS: CGCa

PART/FED/AGRUP: COMPROMISO POR GRAN CANARIA

CANDIDATURA Nº: 13

- 1º.- D. Aday Ruiz Santana
- 2º.- Dña. María Carmen Méndez Altozano
- 3º.- D. Daniel Gómez Pinchetti
- 4º.- Dña. Carolina Mesa Marrero
- 5º.- D. Marcial José Franco Bueno
- 6º.- Dña. Elena Álamo Vega
- 7º.- D. Santiago Molina Hernández
- 8º.- D. Jorge Velázquez Frade
- 9º.- Dña. Constanza Marrero Barrios
- 10º.- D. Emilio Nauzet López Cabrera
- 11º.- D. Marcos García Sánchez
- 12º.- D. Jesús Felipe Mojutá Leal
- 13º.- Dña. Grisel del Mar Bordón Caballero
- 14º.- D. Alexander Pacheco Ferrera
- 15º.- Dña. María Carmen González García

SUPLENTE

- 1º.- Dña. María Elena Peñate Navarro
- 2º.- D. Fernando Alfonso Martín
- 3º.- D. Miguel Martínez Sánchez

SIGLAS: TPC

PART/FED/AGRUP: PARTIDO POLÍTICO TAGOROR PEN-SIONISTA DE CANARIAS

CANDIDATURA Nº: 14

- 1º.- Dña. Milagros Gil Montesdeoca
- 2º.- Dña. Davinia Rodríguez Mendoza
- 3º.- D. José Montesdeoca Suárez
- 4º.- Dña. Rita Suárez Carrillo
- 5º.- D. Cecilio Gil Montesdeoca
- 6º.- D. Sergio Manuel Sosa Trujillo
- 7º.- D. Aitor Alejandro Piedrahíta Santana
- 8º.- Dña. María Esmeralda Damián Hernández
- 9º.- D. Manuel Trujillo Santana
- 10º.- Dña. Fayna Betancor Acosta
- 11º.- Dña. Leticia María Peña Sánchez
- 12º.- D. Manuel Francisco Flores Pérez
- 13º.- Dña. Dolores Peñate Navarro
- 14º.- D. Juan Macías Collado
- 15º.- D. Antonio Calderín Santana

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Isabel Flores Quintana
- 2º.- D. Benedicto Reina Sánchez
- 3º.- D. José Carlos Mesa Sicilia

SIGLAS: P.G.C.

PART/FED/AGRUP: PARTIDO DE GRAN CANARIA

CANDIDATURA Nº: 15

- 1º.- D. Onelio Ramos Medina

- 2º.- D. Francisco Jesús Batista Batista
- 3º.- Dña. Patricia Mora Hurtado
- 4º.- Dña. Ana Afonso Pérez
- 5º.- D. Cristo Del Carmelo Ladeiro García
- 6º.- Dña. Carmen Méndez Hernández
- 7º.- D. Alejandro Moran Hurtado
- 8º.- D. Juan Manuel Medina Suárez
- 9º.- Dña. Esther Guerra Bayón
- 10º.- D. Miguel Ángel Rodríguez Naranjo
- 11º.- Dña. Victoria Sosa Santana
- 12º.- D. Juan Rafael Ramos González
- 13º.- D. Jesús González Pérez
- 14º.- D. Francisco Javier Santos Rodríguez
- 15º.- Dña. Irene Sarmiento Travieso

SUPLENTE

- 1º.- D. Antonio Juan Álamo Santana
- 2º.- D. Manuel Angulo Morales
- 3º.- Dña. Inmaculada Concepción Saavedra

CIRCUNSCRIPCIÓN: LANZAROTE

SIGLAS: P.P.

PART/FED/AGRUP: PARTIDO POPULAR

CANDIDATURA Nº: 1

- 1º.- Dña. María Dolores Luzardo de León
- 2º.- D. Fernando Figueroa Force
- 3º.- D. Sigfrid Antonio Soria Del Castillo Olivares
- 4º.- Dña. Rita María Martín Pérez
- 5º.- D. José Francisco Hernández García
- 6º.- D. Eugenio Lorenzo Rodríguez
- 7º.- Dña. María Yolanda Perdomo Aparicio
- 8º.- Dña. Ángela María Miranda Hernández

SUPLENTE

- 1º.- Dña. María de los Dolores Betancort Perdomo
- 2º.- D. Antonio Nicolás Pérez Pérez
- 3º.- Dña. Belinda Isabel Blanco Medina.

SIGLAS: Verdes

PART/FED/AGRUP: LOS VERDES

CANDIDATURA Nº: 2

- 1º.- Dña. María del Pilar Peláez Arasa
- 2º.- D. Francisco Agustín Ojeda Ramírez
- 3º.- Dña. Matilde Cabrera Reguera
- 4º.- D. José García Monzón
- 5º.- Dña. Alicia María Rodríguez Guerra
- 6º.- D. David Pichardo Vázquez
- 7º.- Dña. María Rosario Almeida Cruz
- 8º.- D. Juan Pedro Reyes Molina

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Julia Espejo Uribasterra
- 2º.- D. Francisco Gil González
- 3º.- Dña. Margarita Rosa Gil Navarro

SIGLAS: PSOE

PART/FED/AGRUP: PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL

CANDIDATURA Nº: 3

- 1º.- D. Francisco Manuel Fajardo Palarea
- 2º.- Dña. Olivia Cedrés Rodríguez
- 3º.- D. Marcial Martín Bermúdez
- 4º.- Dña. María Belén Morales Cabrera
- 5º.- D. Miguel González Rodríguez
- 6º.- D. José Juan Cruz Saavedra
- 7º.- Dña. Nieves Hernández Gorrín
- 8º.- Dña. Concepción Teresa Hernández Cabrera

SUPLENTE

- 1º.- Dña. Sandra Dolores Betancort Martín
- 2º.- D. Marcos Antonio Bergaz Villalba
- 3º.- D. Jaime Damián Peña Martín

SIGLAS: I.U.C.

PART/FED/AGRUP: IZQUIERDA UNIDA CANARIA

CANDIDATURA Nº: 4

- 1º.- D. Francisco Martínez Ferreira
- 2º.- Dña. Inmaculada Quintero Sierra
- 3º.- D. Juan Luís Jiménez Camilleri
- 4º.- Dña. Ana María Serrano Aguilar
- 5º.- D. Jaime Osvaldo Monteverde Calvo
- 6º.- Dña. Ana Silvia Cabrera De León
- 7º.- D. Juan Blasi Sugrañes
- 8º.- Dña. María del Carmen Martínez Vázquez

SUPLENTE

- 1º.- D. Pedro Antonio Méndez Hernández
- 2º.- Dña. María del Pilar Lorenzo Barreto
- 3º.- D. Gregorio Nicolás Sánchez

SIGLAS: CC-PNC

PART/FED/AGRUP: COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO

CANDIDATURA Nº: 5

- 1º.- D. Mario Pérez Hernández
- 2º.- D. Manuel Rosario Fajardo Feo
- 3º.- D. Celso Betancor Delgado
- 4º.- Dña. Carmen Dolores Steinert Cruz
- 5º.- Dña. Inmaculada Lourdes González García
- 6º.- Dña. Orisa Cabrera González

7º.- D. Marcial David González Betancor
8º.- Dña. Joanna Teresa Juncal Juncal

SUPLENTES

1º.- Dña. María de los Reyes Tarajano Tabares
2º.- D. Juan Carlos Toledo Hernández
3º.- D. Eduardo Barreto Betancort

SIGLAS: AC-25M/A.P.C.
PART/FED/AGRUP: ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE
MAYO/ALTERNATIVA POPULAR CANARIA

CANDIDATURA Nº: 6

1º.- D. José Antonio Hernández Manchado
2º.- Dña. Carmen Revuelta Gallo
3º.- D. Pascual Rogelio Hernández Cabrera
4º.- Dña. Dolores Pino Noda Álvarez
5º.- D. Gerardo Miguel Fernández Ramírez
6º.- Dña. María de la Paz Cabrera Martín
7º.- D. Manuel Israel Garzón Pérez
8º.- Dña. Josefa Suárez González

SUPLENTES

1º.- Dña. Vicenta Guadalupe Toledo Hernández
2º.- D. Antonio Romero Mora
3º.- Dña. Jezabel Suárez Villalba

SIGLAS: PIL-CCN
PART/FED/AGRUP: COALICIÓN PIL-CCN

CANDIDATURA Nº: 7

1º.- D. Isaac Castellano San Gines PIL
2º.- D. Rafael Ángel Carmelo de León Expósito
CCN
3º.- Dña. Mareiva Anjara Marrero Guadalupe
CCN
4º.- Dña. María Yessica Vizcaíno Pérez PIL
5º.- D. Eduardo Arbelo Martín CCN
6º.- D. Dayran Jesús Muñoz Armas PIL
7º.- Dña. María Cristina Barreto Concepción CCN
8º.- D. Pedro Jesús Betancor Machón PIL

SUPLENTES

1º.- D. Germán Briton Martín CCN
2º.- Dña. Carmen Dolores Feo Moreno PIL
3º.- Dña. Saray del Carmen Vera Sosa CCN

SIGLAS: ISAL
PART/FED/AGRUP: ISLA ALTERNATIVA

CANDIDATURA Nº: 8

1º.- D. José Miguel González Ortega
2º.- Dña. Lavive Patricia Hernández Haddad
3º.- D. José Ricardo Morales Toribio

4º.- Dña. María Rosario González Perdomo
5º.- Dña. Josefa Montero Suárez
6º.- D. Ramón Rodríguez Cabrera
7º.- Dña. María del Carmen de los Reyes González
8º.- D. Juan Sicilia Suárez

SUPLENTES

1º.- D. Carmelo González Ortega
2º.- Dña. Yaiza González Alonso
3º.- Dña. Carmen Camacho Martín

SIGLAS:NCa
PART/FED/AGRUP: PARTIDO NACIONALISTA DE LAN-
ZAROTE-NUEVA CANARIAS

CANDIDATURA Nº: 9

1º.- D. Juan Carlos Becerra Robayna
2º.- Dña. Yolanda Machín Gutiérrez
3º.- D. José Daniel Hernández Arráez
4º.- Dña. Montserrat García De Albéniz Pérez
5º.- Dña. María José Marassi Campos
6º.- D. Juan Pedro Martín Tavío
7º.- Dña. Alba Isabel Calero Calderón
8º.- Dña. María Olga Sanz Santa Eufemia

SUPLENTES

1º.- Dña. Lucía Inmaculada Godoy Suárez
2º.- D. Raúl González Gutiérrez
3º.- Dña. Soledad Llaca Díaz

661 JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.- *Candidaturas proclamadas en las circunscripciones electorales de El Hierro, La Gomera, La Palma y Tenerife para las elecciones al Parlamento de Canarias, convocadas por Decreto 44/2007, de 2 de abril, del Presidente de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

La Junta Electoral Provincial de Santa Cruz de Tenerife, en su reunión del día de la fecha ha acordado proclamar las candidaturas concurrentes a las elecciones al Parlamento de Canarias por las circunscripciones de La Gomera, El Hierro, La Palma y Tenerife, convocadas por Decreto 44/2007, de 2 de abril, presentadas en el ámbito de esta Junta, ordenando su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, de conformidad con lo dispuesto en el artº. 47.5 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General.

Santa Cruz de Tenerife, a treinta de abril de dos mil siete.- El Presidente, José Ramón Navarro Miranda.

CIRCUNSCRIPCIÓN DE EL HIERRO

CANDIDATURAS PROCLAMADAS PARA LAS ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CANARIAS POR LA ISLA DE EL HIERRO.

1.- PARTIDO POPULAR (PP)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	Dña. María Carmen Morales Hernández	
2	Dña. Desirée Padrón Mendoza	
3	D. Juan Manuel García Casañas	

SUPLENTE

1	D. Eulalio Elviro Rebozo Gutiérrez
2	Dña. María Olivia Vega Padrón
3	D. Marco Antonio Sánchez Padrón

2.- PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (P.S.O.E.)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Inocencio Hernández González	
2	Dña. María Antonia Arteaga Espinel	
3	D. Juan Luis González Padrón	

SUPLENTE

1	Dña. María Pilar Padrón Padrón
2	D. Juan Carlos Padrón Padrón
3	Dña. María Esther Padrón Morales

3.- PARTIDO NACIONALISTA CANARIO (PNC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Juan Padrón Morales	
2	D. Juan Manuel Fernández Quintero	
3	Dña. Patricia Casañas Antúnez	

SUPLENTE

1	D. Antonio Casañas Castañeda
2	Dña. Juana María Rodríguez Cejas
3	D. Sergio Castañeda Quintero

4.- CENTRO CANARIO (CCN)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Rafael Maestre Lima	

- 2 Dña. María del Carmen Hernández García
- 3 Dña. María Joaquina Gutiérrez Casañas

SUPLENTE

- 1 Dña. Irene Maestre Sánchez
- 2 D. Juan Carlos Pérez Sampetro
- 3 D. Diego Molina Martos

5.- LOS VERDES (VERDES)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- 1 Dña. Ana María Pérez Herrera
- 2 D. Manuel González Arencibia
- 3 Dña. Sara María Lucía Freyer Segura

SUPLENTE

- 1 D. Rafael Espejo Carrillo
- 2 Dña. Cándida Falcón Hernández
- 3 D. José Manuel Padilla Cruz

6.- COALICIÓN CANARIA-AGRUPACIÓN HERREÑA INDEPENDIENTE (CC-AHI)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- 1 Dña. Belén Allende Riera
- 2 D. Francisco Acosta Padrón
- 3 Dña. Cristina Padrón Domínguez

SUPLENTE

- 1 Dña. Vanesa Zamora Padrón
- 2 Dña. Leticia Hernández Carballo
- 3 D. Juan Miguel Ayala Fonte

7.- ALTERNATIVA POPULAR CANARIA-ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE MAYO (APCa-AC25m)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- 1 D. Abel Fernández Acosta
- 2 D. Francisco Javier González Delgado
- 3 Dña. Elena Pérez González

SUPLENTE

- 1 D. Salvador Expósito Fernández
- 2 Dña. Teresa Isabel Perdomo Armas
- 3 D. Rafael Santiago Pardo Garrido Independiente

CIRCUNSCRIPCIÓN DE LA GOMERA

CANDIDATURAS PROCLAMADAS PARA LAS ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CANARIAS POR LA ISLA DE LA GOMERA.

1.- PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (P.S.O.E.)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- | | | |
|---|---------------------------------------|--|
| 1 | D. Julio Cruz Hernández | |
| 2 | Dña. Rosa Guadalupe Jeréz Padilla | |
| 3 | D. Casimiro Curbelo Curbelo | |
| 4 | Dña. María Mercedes Herrera Plasencia | |

SUPLENTE

- | | | |
|---|-------------------------------------|--|
| 1 | Dña. Ana María Isabel Morales Ramis | |
| 2 | D. Julián Horcajada Oliva | |
| 3 | Dña. María Dolores Medina Tomé | |

2.- PARTIDO POPULAR (P.P.)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- | | | |
|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Dña. Concepción Adela Francisco Díaz | |
| 2 | D. Olegario Marichal Cruz | |
| 3 | Dña. María Ángeles Pardo Espinel | |
| 4 | D. José Antonio Barrios Francisco | |

SUPLENTE

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | Dña. Paula Lorenzo Fuentes | |
| 2 | Dña. Aracelis del Valle Francisco Barcenás | |
| 3 | D. Pedro José Espino Díaz | |

3.- CENTRO CANARIO (CCN)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | D. Ramón José Díaz Brito | |
| 2 | Dña. María Solveida Clemente Rodríguez | |
| 3 | D. Alexander Jesús Rodríguez Herrera | |
| 4 | Dña. Rosa Nieves Medina Acosta | |

SUPLENTE

- | | | |
|---|-----------------------------------|--|
| 1 | D. Víctor David Herrera Casanova | |
| 2 | Dña. Paola Ariadna Correa China | |
| 3 | D. Fernando Manuel Cámara Barroso | |

4.- COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO (CC-PNC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- | | | |
|---|-------------------------------------|--|
| 1 | D. Esteban Bethencourt Gámez | |
| 2 | D. Cándido E. Hernández Martín | |
| 3 | Dña. Alicia Esther Méndez Cabrera | |
| 4 | Dña. María Esther Hernández Padilla | |

SUPLENTE

- | | | |
|---|-------------------------------------|--|
| 1 | D. Ruymán García Marichal | |
| 2 | Dña. Yasmina María García Hernández | |
| 3 | Dña. Blanca R. Quintero Coello | |

5.- LOS VERDES (VERDES)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- | | | |
|---|------------------------------------|--|
| 1 | D. Víctor Manuel Santana Álvarez | |
| 2 | Dña. Alicia Lezcano Moreno | |
| 3 | D. Américo Cabrera Mesa | |
| 4 | Dña. Francisca Rosa Santana Alemán | |

SUPLENTE

- | | | |
|---|----------------------------------|--|
| 1 | D. Manuel Ángel Santana Turegano | |
| 2 | Dña. Juana María Ruiz Suárez | |
| 3 | D. José Miguel García Vega | |

6.- ALTERNATIVA POPULAR CANARIA-ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE MAYO (APCa-AC25m)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

- | | | |
|---|-------------------------------------|--|
| 1 | D. Carlos Jesús Pérez Simancas | |
| 2 | Dña. Carmen Naike Mederos Plasencia | |
| 3 | Dña. Annabely Plasencia Rodríguez | |
| 4 | D. Juan Pedro Ascanio Cabrera | |

SUPLENTE

- | | | |
|---|-------------------------------|--|
| 1 | Dña. Antonia Gómez Crespo | |
| 2 | Dña. María Dolores Díaz Álamo | |
| 3 | D. Miguel Ángel García Vargas | |

CIRCUNSCRIPCIÓN DE LA PALMA

CANDIDATURAS PROCLAMADAS PARA LAS ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CANARIAS POR LA ISLA DE LA PALMA.

1.- PARTIDO POPULAR (P.P.)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

1	D. Gabriel Mato Adrover	
2	D. Asier Antona Gómez	
3	Dña. María Rosa Haro Brito	
4	Dña. María Rosa Feliciano Rodríguez	
5	Dña. Eliud González Gómez	
6	D. Juan Roberto Ventura González	
7	Dña. Beatriz Rodríguez Pérez	
8	D. Zacarías Gómez Hernández	

SUPLENTE

1	Dña. Laura de la Cruz de la Cruz	
2	Dña. María Isabel Santos Gómez	
3	D. Francisco Daniel Cabrera Díaz	

2.- PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (P.S.O.E.)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

1	D. Manuel Marcos Pérez Hernández	
2	Dña. Rita Isabel Gómez Castro	
3	D. Anselmo Francisco Pestana Padrón	
4	Dña. Carmen María Acosta Acosta	
5	D. Félix Andrés Gonzalo Lorenzo	
6	Dña. Esther María González Hernández	
7	D. Víctor Miguel Hernández Castro	
8	Dña. María Nieves Pérez Ventura	

SUPLENTE

1	Dña. Antonia María Rodríguez Lorenzo	
2	D. Jairo Jesús López Pérez	
3	Dña. María Cristina Hernández Perestelo	

3.- INICIATIVA POR LA PALMA-NUEVA CANARIAS (NCa)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

1	D. Juan Carlos Navarro Pérez	
2	Dña. Rosa María Pombrol Pérez	
3	Dña. María del Carmen Batista Hernández	
4	D. Juan Manuel González Rodríguez	
5	D. Miguel Ángel Rodríguez Rodríguez	

6	D. Pedro Luis López de la Cruz	
7	Dña. Cecilia Hernández González	
8	Dña. Jenifer Rodríguez Hernández	

SUPLENTE

1	D. Alfredo Jesús Pérez Pérez	
2	Dña. Fuencisla Mercedes López Anadón	
3	D. Antonio Manuel Pérez Batista	

4.- CENTRO CANARIO (CCN)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

1	D. Luis Francisco Lozano Martín	
2	D. Jesús Manuel Rodríguez Pérez	
3	D. Julio Gil Pérez	
4	Dña. Digna María Pérez Simón	
5	Dña. María Raquel Alonso Alonso	
6	Dña. Carmen Pilar Hernández Ortiz	
7	Dña. María Rosario Ortiz Martín	
8	D. Aquilino Manuel Acosta Pérez	

SUPLENTE

1	Dña. María Deseada Acosta Cabrera	
2	D. Félix Isidoro Almenara Pérez	
3	D. Alfonso Juan López Torres	

5.- LOS VERDES (VERDES)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

1	Dña. Cristina Luis Méndez	
2	D. Eugenio de Casia Reyes Naranjo	
3	Dña. Simona Margarita Gutiérrez Suárez	
4	D. Francisco Guillermo Buceta Luján	
5	Dña. Genoveva Rosario Martín Nöbauer	
6	D. Francisco Manuel Montesdeoca Bautista	
7	Dña. Montserrat Fillol Ferrín	
8	D. Antonio Juan Suárez Morales	

SUPLENTE

1	Dña. Sandra Carmen González Mederos	
2	D. Orlando Santana Díaz	
3	Dña. Yurena Lorenzo Vega	

6.- IZQUIERDA UNIDA CANARIA (IUC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
----	--------------------	----------------------

1	Dña. Ana Rodríguez Moreno	
2	Dña. Nieves María Rodríguez Brito	

- 3 D. Luis Alberto Díez Fernández
- 4 D. Félix Manuel García Brito
- 5 Dña. Carmen Nuria Pérez Ventura
- 6 Dña. María Emma Hernández Pacheco
- 7 D. Ángel Pablo Camacho Camacho
- 8 D. Andrés Pérez Hernández

SUPLENTE

- 1 Dña. Nieves Rosa Martín Reyes
- 2 D. Fernando Tena Morales
- 3 Dña. Lucía Azores Hernández

7.- MOVIMIENTO POR LA UNIDAD DEL PUEBLO CANARIO (MUPC)

Nº Nombre y apellidos Partido o Federación

- 1 D. Álvaro Morera Felipe
- 2 D. Víctor Pérez García
- 3 D. Pedro Ángel Acosta Rodríguez
- 4 Dña. María Estefanía Domínguez Alberto
- 5 Dña. Olga Bethencourt Yanes
- 6 Dña. María Flor García Beltrán
- 7 Dña. Lourdes María J. Rodríguez Melián
- 8 D. Carlos Bethencourt Yanes

SUPLENTE

- 1 D. Juan Rodríguez García
- 2 Dña. María Erica Rodríguez Hernández
- 3 D. Sergio Barreto Hernández

8.- COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO (CC-PNC)

Nº Nombre y apellidos Partido o Federación

- 1 D. Antonio Ángel Castro Cordobez
- 2 D. Juan Ramón Hernández Gómez
- 3 Dña. María Beatriz Acosta Guerra
- 4 D. José Izquierdo Botella
- 5 Dña. Jannia Brito Díaz
- 6 Dña. Nieves Lady Barreto Hernández
- 7 D. Luis Ramón Abreu Concepción
- 8 Dña. Oneida Rodríguez Pérez

SUPLENTE

- 1 Dña. María Milagros Díaz de la Cruz
- 2 D. Ángel Mario Francisco Sosa Rodríguez
- 3 D. Gustavo Pestana Pérez

9.- ALTERNATIVA POPULAR CANARIA-ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE MAYO (APCa-AC25m)

Nº Nombre y apellidos Partido o Federación

- 1 Dña. Estrella Monterrey Viña
- 2 D. Carlos Manuel Pulido Gómez
- 3 D. Eduardo Justo Pérez Hernández
- 4 D. Aythami González Díaz
- 5 Dña. María Auxiliadora Herrera Concepción
- 6 D. Víctor Manuel Hernández Pérez
- 7 Dña. María José González Herrera
- 8 Dña. Rosa María González Cabrera

SUPLENTE

- 1 D. Dailos González Díaz
- 2 D. Guillermo Domínguez Acosta
- 3 D. Ángela Yurena García Viña

CIRCUNSCRIPCIÓN DE TENERIFE

CANDIDATURAS PROCLAMADAS PARA LAS ELECCIONES AL PARLAMENTO DE CANARIAS POR LA ISLA DE TENERIFE.

1.- PARTIDO POPULAR (P.P.)

Nº Nombre y apellidos Partido o Federación

- 1 Dña. Cristina Tavío Ascanio
- 2 D. Manuel Fernández González
- 3 D. Miguel Cabrera Pérez-Camacho
- 4 D. Alexis Robles Hormigo
- 5 Dña. María Soledad de Olano y Lorenzo-Cáceres
- 6 Dña. María Emilia González Bautista
- 7 D. Joaquín Ucelay Ruiz
- 8 Dña. María Teresa Alba Hernández
- 9 Dña. Eva Rosario Navarro González
- 10 D. José Javier Bueno Mesa
- 11 Dña. María Begoña Oñate Muñoz
- 12 Dña. Eva Esther Antúnez García
- 13 D. Luis Antonio Villegas Abuin
- 14 D. Juan Manuel León Fumero
- 15 Dña. Carmen María Hernández Padrón

SUPLENTE

- 1 D. Jaime Hernández-Abad Amaral
- 2 Dña. Elisa María Casanova Hernández
- 3 D. Juan Antonio Rojas Manrique

2.- PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (P.S.O.E.)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Francisco Hernández Spínola	
2	Dña. María Dolores Padrón Rodríguez	
3	D. Juan Carlos Alemán Santana	
4	D. Santiago Pérez García	
5	Dña. Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga	
6	D. Aurelio Abreu Expósito	
7	Dña. Fidela Velázquez Manuel	
8	Dña. María Ana Franquet Navarro	
9	Dña. Dulce María Carmen García Borges	
10	D. Juan Jorge Pérez Peña	
11	D. Gonzalo Manuel Hernández Hernández	
12	Dña. María del Pilar de Armas Alonso	
13	Dña. Ana María Rosales Campos	
14	D. Pablo Santana Díaz	
15	D. Jesús Galindo de Ara	

SUPLENTE

1	Dña. María Omaira Verde Rodríguez	
2	D. José Vicente Herrera Pérez	
3	D. Teófilo González González	

3.- FE/LA FALANGE

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Marcelino Sánchez Sánchez	
2	D. José Antonio Jurado Arteaga	
3	D. Rafael Justo Bethencourt Martín de la Escalera	
4	Dña. María Ángeles Sánchez Rodríguez	
5	Dña. Ana Reguilón Fumero	Independiente
6	D. Julián Manuel Francés Hernández	
7	D. Sergio Reguilón Fumero	
8	D. Álvaro de los Reyes Bacallado Pérez	
9	Dña. María Ángeles Rodríguez Domínguez	
10	Dña. Laura González Santos	Independiente
11	D. Álvaro Díaz Santana	
12	D. Zebenzuí Rivero Reforzo	
13	D. José Carlos Gil Iglesias	
14	Dña. Ana María Fumero Peraza	Independiente
15	Dña. Pilar Hernández Cabrera	

SUPLENTE

1	Dña. María Zenaida Silva Santana	Independiente
2	D. Anastasio Fuentes González	
3	D. Agustín Otero Martínez	

4.- CENTRO CANARIO (CCN)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Ignacio Manuel González Santiago	
2	D. Melchor Núñez Pérez	
3	Dña. Luz Marina Socas León	
4	Dña. Isabel Cuenda Labrador	
5	D. Antonio Aznar Domingo	
6	Dña. Ana Carolina Borges Ramos	
7	D. Juan Berceles Cano Cabrera	
8	Dña. María Eva Hernández Correa	
9	D. Juan Antonio Inurria Nieto	
10	D. Francisco Javier Bautista Yanes	
11	D. Arturo Trujillo Martín	
12	Dña. Nieves María Hernández Rodríguez	
13	Dña. Celia Ondoño Sánchez	
14	D. Arturo Juan Escuder Martín	
15	Dña. Sonia del Carmen Fernández Negrín	

SUPLENTE

1	Dña. María Soledad Pérez Gutiérrez	
2	Dña. Patricia García Pérez	
3	D. Francisco Javier Arcas Lantigua	

5.- COALICIÓN CANARIA-PARTIDO NACIONALISTA CANARIO (CC-PNC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Paulino Rivero Baute	
2	Dña. María Luisa Zamora Rodríguez	
3	D. Miguel Zerolo Aguilar	
4	D. José Miguel González Hernández	
5	Dña. Flora Marrero Ramos	
6	D. Alfredo Belda Quintana	
7	Dña. Dulce Xerach Pérez López	
8	Dña. Esther Nuria Herrera Aguilar	
9	D. Juan Jesús Ayala Hernández	
10	D. Francisco Linares García	
11	Dña. Eva Luz Cabrera García	
12	D. José Miguel Ruano León	
13	Dña. Rocío Álvarez Matamoros	
14	D. Fernando Betancort Reyes	
15	Dña. Patricia Afonso Toledo	

SUPLENTE

1	D. Juan Manuel Reverón Alfonso	
2	Dña. Cristina Margarita Díaz Gopar	
3	D. Bruno Manuel Febles Clemente	

6.- LOS VERDES (VERDES)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Arturo Mario Méndez Llorens	
2	Dña. María de los Ángeles García-Ramos Medina	
3	D. José Ramón Carrillo Rodríguez	
4	Dña. Romina Díaz González	
5	D. Felipe Sicilia Fraguas	
6	Dña. María Jesús Cruz González	
7	D. Francisco José Rodríguez Pulido	
8	Dña. María Cristina Savoie Álvarez	
9	D. Esaúl Víctor González Acevedo	
10	Dña. Isabel María Dorta Tacoronte	
11	D. Jonás Pérez de León	
12	Dña. Ana Delia García Luis	
13	D. Héctor García Gómez	
14	Dña. María Pilar González Fumero	
15	D. José Juan Bueno Almeida	

SUPLENTE

1	D. Miguel Ángel Reyes Martín	
2	Dña. Ángela Yurena Sánchez de León	
3	D. Pablo Espinosa Afonso	

7.- COMPROMISO POR TENERIFE (CTF)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Antonio Martínez Fernández	
2	Dña. Nieves María Hernández Castro	
3	Dña. Purificación María Ramos Dorta	
4	D. José Antonio Fariña Morales	
5	D. Pedro Abel Vargas Domínguez	
6	D. Lorenzo Iniesta Prados	
7	D. José Antonio San Luis Delgado	
8	Dña. Mayelin Lutzardo Delgado	
9	Dña. Gladys María Gil Fagundo	
10	D. Miguel Ángel García Forte	
11	D. José Antonio Delgado Morales	
12	D. Felipe Celso Díaz Clemente	
13	Dña. Yéssica María Fariña Fariña	
14	Dña. Ofelia María Ramos Navarro	
15	D. José Guillermo Delgado Ramos	

SUPLENTE

1	D. Ricardo Manuel Rodríguez Ramos	
2	Dña. María Josefa Sosa Jiménez	
3	D. Francisco José García Forte	

8.- PARTIDO HUMANISTA (PH)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	Dña. Leonarda González Yanes	
2	D. Ramón Ezequiel Rojas Hernández	

3	Dña. María Nieves Pérez Estrello	
4	D. Félix Álvaro Marrero Sánchez	
5	D. Juan Carlos Pérez Estrello	
6	Dña. María de la Luz Marrero Molina	
7	D. Marcos Ramón Santana Rojas	
8	Dña. María Sandra Arteaga Marrero	
9	D. Juan José de León de León	
10	Dña. Yasmín Hernández Hernández	
11	D. Francisco Luis Aguilar Jiménez	
12	Dña. María Mercedes Fuster Jorge	
13	D. José Óscar Pérez Expósito	
14	Dña. María Carmen Martín Martín	
15	D. Luis Roberto Díaz Camacho	

SUPLENTE

1	Dña. María Nieves Hernández Rodríguez	
2	D. José Tomás González González	
3	Dña. Veneranda Hernández Rodríguez	

9.- COALICIÓN DE CENTRO (CCCAN)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. José Manuel de la Viuda Pérez	
2	D. Matías Hernández Padrón	
3	D. Juan Pedro Calvo Peralvo	
4	Dña. María Guadalupe Ferrada Aguilar	
5	Dña. Ruth Almenara Ruffino	
6	D. Manuel Ángel Noda Meneses	
7	Dña. Ana Muñoz Rubio	
8	D. Anatael Expósito Pérez	
9	Dña. Rosa Millán Arenas	
10	D. Ángel Flores Hernández	
11	Dña. María Rosario Cid Zamorano	
12	D. Juan José Perdomo Lugo	
13	Dña. Florencia Taño García	
14	Dña. Genoveva García Martín	
15	D. Santiago Malpica Cuello	

SUPLENTE

1	D. Víctor Manuel José Diosdado Lizárraga	
2	Dña. Matilde Lorenzo Hernández	
3	D. Lesmes Siverio García	

10.- DEMOCRACIA NACIONAL (DN)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. José Antonio Rodríguez Acosta	
2	D. Manuel Rancel García	
3	D. Juan B. Abello Jiménez	
4	Dña. Rosa A. González Quintero	

- 5 Dña. Lesbia China China
- 6 Dña. María Cristina Martín Pérez
- 7 Dña. Crisanta J. Gómez Moleiro
- 8 Dña. María Alejandra Martín Cabrera
- 9 D. Samuel García Rodríguez
- 10 D. Luis Fernández Guedes
- 11 D. Domingo Pardo Hernández
- 12 D. Vilehald González Abreu
- 13 D. Manuel J. Marichal Arzola
- 14 Dña. Rosa María Diz Ozores
- 15 Dña. Yanira Herrera Jiménez

SUPLENTE

- 1 Dña. María Rosa Rodríguez Acosta
- 2 D. Francisco Pérez Simón
- 3 D. Antonio Lorenzo Rodríguez

11.- ALTERNATIVA NACIONALISTA CANARIA (ANC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Santiago Tomás Hernández González	
2	D. Luis González Domínguez	
3	Dña. Carmen Limiñana Lezcano	
4	D. Pedro Manuel González Cánovas	
5	Dña. Dácil Domínguez Cruz	
6	D. Carlos Javier Hernández Vera	
7	Dña. María Jesús Lidia Hernández González	
8	D. Fructuoso Rodríguez Morales	
9	D. Rubén Socorro Delgado	
10	Dña. Iballa Tomé Trujillo	
11	D. Lorenzo Antonio García Díaz	
12	Dña. Ana Cristina González Figueroa	
13	D. Adán Lorenzo González Navarro	
14	D. Jonay Navarro Ortega	
15	Dña. María Auxiliadora Perdomo Pérez	

SUPLENTE

- 1 D. Francisco Elá Hernández
- 2 D. Tomás Alejandro Echevarría Romero
- 3 Dña. María Nelly Vera Montesinos

12.- UNIÓN CIUDADANA, PROGRESISTAS INDEPENDIENTES DE CANARIAS (UC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Tomás Azcárate Bang	
2	D. Cándido Quintana Arteaga	
3	Dña. Carmen Delia Leal Bienes	
4	D. Carlos Castilla Gutiérrez	
5	Dña. Ana Isabel Leal Bienes	

- 6 D. Antonio Adelfo Alberto Delgado Núñez
- 7 D. Gaspar Miquel Morales
- 8 Dña. María Carmen García Domínguez
- 9 D. Juan Jiménez Alonso
- 10 Dña. Teresa María Borges Miquel
- 11 D. Cipriano Marín Cabrera
- 12 Dña. Josefa del Carmen Rodríguez Alemán
- 13 D. Eugenio Álvaro Felipe Hernández
- 14 Dña. Eva María Fernández Coto
- 15 Dña. Begoña María Pérez Moriana

SUPLENTE

- 1 D. Gregorio Francisco Rodríguez Alemán
- 2 Dña. María Dolores Hernández Lorenzo
- 3 D. Heliodoro Miquel Morales

13.- PARTIDO COMUNISTA DEL PUEBLO CANARIO (PCPC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Eugenio Francisco Padilla Herrera	
2	D. Antonio Alexis Dorta Macía	
3	Dña. Magdalena Cabrera Almenara	
4	Dña. Ana María Caballero Artiles	
5	D. Antonio de la Rosa Coello	
6	Dña. Esther L. Cabrera Herrera	
7	D. Francisco J. Camejo Rodríguez	
8	Dña. Beatriz María Luis Gorrín	
9	D. Gonzalo Rodríguez Morales	
10	Dña. Guacimara Rojas Ramos	
11	D. Jorge A. López Conde	
12	Dña. María Raquel Díaz Gil	
13	D. José Manuel Aláez Fernández	
14	Dña. María Francisca Guanche Báez	
15	D. Raúl I. Herrera Vera	

SUPLENTE

- 1 D. Ricardo L. Rodríguez Ramón
- 2 Dña. María Tatiana Delgado Plasencia
- 3 D. Francisco J. Martínez González

14.- IZQUIERDA UNIDA CANARIA (IUC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Eparquio Agustín Delgado Lorenzo	
2	Dña. Sandra Plasencia Pérez	
3	D. Ramón Trujillo Morales	
4	Dña. Fátima González Bello	
5	D. José M. Pérez Ventura	
6	Dña. Nuria Hervás de Soto	

- 7 D. Alberto Rodríguez Rodríguez
- 8 Dña. Sonia Puertas Sánchez
- 9 D. Francisco Miguel Baute Escobar
- 10 D. Rafael González Martín
- 11 D. Francisco Javier Bermúdez Díaz
- 12 Dña. Carmen Delia Rodríguez González
- 13 D. Isidoro Martín Gil
- 14 Dña. María Luisa Tamayo Domínguez
- 15 D. Samuel Miquel Hernández

SUPLENTE

- 1 Dña. María Teodora García Suárez
- 2 D. Nicolás García Molina
- 3 Dña. Dolores Benítez Pérez

15.- MOVIMIENTO POR LA UNIDAD DEL PUEBLO CANARIO (MUPC)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. José Tomás Bethencourt Benítez	
2	D. Gregorio Hernández Hernández	
3	Dña. Yasmina Esther Hernández Santana	
4	D. Ángel Morales García	
5	Dña. María Genoveva García Expósito	
6	Dña. Ruth Elizabeth Pulviac Bethencourt	
7	Dña. Elvira Ramírez Martín	
8	D. Juan Hernández Lutzardo	
9	D. Ezequiel Roldán Hernández	
10	D. José Francisco Yanes Javier	
11	Dña. Desirée Melissa Rodríguez Díaz	
12	Dña. Rosa María Dionis Morera	
13	D. Santiago Quintero Ramos	
14	D. Federico Galván Santana	
15	D. José Rubén Pérez Acuña	

SUPLENTE

- 1 D. Daylos Perdomo Rojas
- 2 Dña. Jennifer C. Rodríguez Hernández
- 3 D. Domingo Delgado Morales

16.- ALTERNATIVA POPULAR CANARIA-ALTERNATIVA CIUDADANA 25 DE MAYO (APCa-AC25m)

Nº	Nombre y apellidos	Partido o Federación
1	D. Rubens Ascanio Gómez	
2	Dña. Dácil Yurena González González	
3	D. David Hernández Díaz	
4	D. Raico López Gallardo	
5	Dña. Desiré de León Coello	

- 6 Dña. Míriam Pérez Ramos
- 7 D. José Manuel Ramón Brito
- 8 Dña. Arminda Castro Herrera
- 9 D. Santiago Rodríguez Díaz
- 10 D. Carlos Suárez González
- 11 D. Jacob Riverón Miranda
- 12 D. Alexis Pérez Hernández
- 13 D. José Carlos Ortega Albello
- 14 Dña. Patricia Díaz Rojas
- 15 Dña. Carmen Rosa Vera Brito

SUPLENTE

- 1 D. Emiliano Oliva Hernández
- 2 D. Airam Hernández Morales
- 3 Dña. Isabel Pérez González

IV. Anuncios*Otros anuncios***Consejería de Empleo y Asuntos Sociales**

1670 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 29 de marzo de 2007, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Navegación y Servicios Aéreos, S.A. "NAYSA".*

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

ACUERDA:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 29 de marzo de 2007.-
El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO

PERSONAL DE TIERRA,
TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS Y
TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

NAYSA

CONVENIO COLECTIVO ENTRE NAYSA Y SU
PERSONAL DE TIERRA, TRIPULANTES TÉCNICOS
PILOTOS Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

NORMAS COMUNES

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo que NAYSA tiene establecidos o que establezca en el futuro en el Archipiélago Canario.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de NAYSA cualquiera que fuere su contrato.

Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, quedan excluidas del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, con independencia de su registro y publicación.

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

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

Artículo 4.- Ámbito funcional.

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

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a reconsiderar las concesiones recíprocas que las partes hubieren hecho.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

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

gen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

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

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter "ad personam" si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras obtenidas en el mismo.

Artículo 7.- Trato más favorable.

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

Este principio no será aplicable cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, en cuyo caso deberá resolver la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 8.- Ingreso y período de prueba.

El ingreso de un trabajador en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal los períodos establecidos por la legislación vigente.

Estos períodos de prueba serán de aplicación a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía.

Durante este período tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir el Contrato de Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna o a minoración de los emolumentos generados en el período de tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 9.- Acuerdo de prácticas de becarios.

Se suscribirán con las Universidades o centros de formación que se estimen procedentes acuerdos para la incorporación de becarios para la realización de prácticas o proyectos de acuerdos con la titulación alcanzada.

Se informará a la representación de los trabajadores de los acuerdos que se suscriban con las universidades, así como de las incorporaciones de becarios y proyectos que se vayan a efectuar.

En ningún caso este personal podrá desempeñar tareas operativas que supongan necesidades de trabajo propias de la empresa, pudiendo participar exclusivamente desde la observación y el aprendizaje de dichas tareas.

Artículo 10.- Grupos laborales.

Los puestos de trabajo se organizan en los grupos laborales recogidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 11.- Sistema de clasificación.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasifican en grupos profesionales, que a su vez engloban una serie de categorías profesionales, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

Estos criterios de clasificación se entenderán de la siguiente manera:

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas, y en función también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando.

3. La formación, como conocimientos básicos y experiencia requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada con la corrección y prontitud exigidos.

4. A través de estos criterios, los grupos profesionales agrupan en categorías profesionales equivalentes las aptitudes profesionales, las titulaciones y los contenidos generales de las prestaciones.

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio Colectivo, en grupos y categorías profesionales son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos y categorías profesionales que se enumeran, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Todos los empleados, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores.

1.- GRUPO LABORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL Y COMERCIAL.

En este grupo profesional se recogen las categorías profesionales que desarrollan trabajos de ejecución autónoma de la actividad general de la Compañía que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Comprenderán también tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Las categorías profesionales incluidas en este grupo son las siguientes:

Auxiliar Administrativo. Son aquellos trabajadores que realizan las funciones más básicas de su grupo laboral de administrativos, si bien paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias de cada categoría.

Administrativo. Es el trabajador encargado de realizar las labores administrativas, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Estas labores son las de archivo, distribución de correspondencia, tomar apuntes, realizar operaciones aritméticas, estadísticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales y cualquier otras de similar características. Pueden utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Oficial Administrativo. Es el trabajador encargado de realizar las labores administrativas, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Estas labores son las de archivo, distribución de correspondencia, tomar apuntes, realizar operaciones aritméticas, estadísticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales, tesorería, relaciones laborales y cualquier otras de similar características. Pueden utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Oficial Administrativo 1ª. Es el trabajador encargado de realizar las labores administrativas, siguiendo las normas dadas por sus superiores. Estas labores son las de archivo, distribución de correspondencia, tomar apuntes, realizar operaciones aritméticas, estadísticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante los organismos oficiales, tesorería, relaciones laborales, relaciones con proveedores de servicios y cualquier otras de similar características. Pueden utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Telefonista. Es el trabajador encargado de atender, una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba. Tiene como responsabilidad la atención de los visitantes, la atención de la emisora transmitiendo mensajes y enlazando con el personal de mantenimiento a través de los recordos, recepción y envío de correspondencia por mensajería, utilización de fax y telefax, y en general todas aquellas tareas administrativas que le sean encomendadas por sus superiores utilizando la informática a nivel de usuario.

Auxiliar Agente de Reservas. Son aquellos trabajadores que realizan las funciones más básicas de su grupo laboral de administrativos, si bien paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias de cada categoría.

Agente de Reservas. Es el trabajador que dependiendo del Jefe de Reservas, está encargado de manejar el sistema de reservas, prestar atención telefónica, realizando reservas, reconfirmaciones, cancelaciones, modificaciones o cambios en las mismas, así como también dar información a cerca de

los itinerarios, frecuencias o cambios de vuelos, tarifas regulaciones tarifarias, u otras informaciones sobre cualquier otro servicio de la compañía, suministrar ayuda al pasajero en la solución de problemas o situaciones, siguiendo siempre las directrices dictadas por la gerencia de comercialización, a través del cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos establecidos.

Jefe de Reservas. Es el trabajador que coordina, planifica y dirige los métodos de reservas de la empresa, que significa el control y venta de plazas para el logro de una máxima ocupación de los vuelos, siguiendo siempre las directrices dictadas por la Gerencia de Comercialización o la Dirección General, a través del cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos establecidos, con el objeto de maximizar el rendimiento de asientos ofertados.

Auxiliar Comercial. Son aquellos trabajadores que ejercitan labores para cuya realización requieren predominantemente la aportación de esfuerzo físico o atención, y que demandan una cierta habilidad o elemental especialización.

Agente de Venta de Billetes. Son los trabajadores que dependiendo de la dirección comercial de la empresa, desempeñan las actividades relativas a su grupo profesional, tales como, la venta y reserva de billetes en las oficinas de ciudad y el control de cajas de dinero y su correspondiente arqueado.

Comercial. Es el trabajador encargado de prestar al agente a través del cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos establecidos, con el objeto de mantener el liderazgo en los mercados afectados. Depende del Director Comercial.

Auxiliar/Agente de Control de Espacio. Es el encargado de generar información sobre cualquier medio o cambio o modificación de los itinerarios de vuelos a través del sistema, así como de dar información de los mismos vía telefónica para la protección o aviso de los pasajeros, modificar autorizaciones en la capacidad del vuelo, límites de ventas según las tarifas, apertura o cierre de las mismas.

Jefe de Control de Espacio. Es el trabajador que coordina, planifica y dirige los métodos de control de reservas, realiza análisis estadísticos de la situación de los vuelos, para lograr así optimizar la ocupación de los mismos, siguiendo las directrices dictadas por la Gerencia de Comercialización, a través del cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos establecidos.

Agente de Coordinación. Son los trabajadores que se dedican a las actividades relativas de su Grupo Profesional tales como la Coordinación de las tareas en Pistas y Oficinas, elaboración de las hojas de carga, coordinación de las operaciones, realización de ope-

raciones de puesta en marchas y remolques de aeronaves, una vez recibida la necesaria formación. Las comunicaciones con las aeronaves, la atención, ayuda y traslados a las tripulaciones técnicas y el despacho del vuelo.

Supervisor de Handling. Son aquellos trabajadores que bajo la supervisión de su Superior inmediato, planifican, organizan, controlan, coordinan y distribuyen el trabajo de su Departamento y personal a su cargo. Definen e implementan las necesidades, normas y procedimientos de trabajo de su ámbito de responsabilidad.

2. GRUPO LABORAL MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE AVIONES Y/U OFICINAS.

Los grupos y categorías laborales relacionados a continuación, desarrollan funciones de entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como la verificación, supervisión y garantía de las mismas para el vuelo, así como trabajos relativos a la compra de material y su planificación, almacenes de mantenimiento de la Compañía, importaciones y exportaciones y los envíos y embalajes de material aeronáutico.

- a) Mantenimiento de Aeronaves.
- b) Almacén.
- c) Limpieza de Aviones y/u Oficinas.

Auxiliar Mantenimiento. Es el operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, auxilia y ayuda a los TMA's en la ejecución de su trabajo y efectúa trabajos de menos importancia; bajo la dirección de éstos, y participará en las pruebas de vuelo necesarias. Según su experiencia, Naysa los clasifica en Auxiliar Mantenimiento 1 sin licencia y Auxiliar Mantenimiento 2 con licencia.

Técnico de Mantenimiento de Aeronaves. Integrado por profesionales que deberán poseer licencia de Técnico de Mantenimiento de Aeronaves, expedida por la Dirección General de Aviación Civil Española con Habilitación de Clase Aeronave Línea o equivalente a la normativa europea. Realizarán tareas de corrección de defectos e inspecciones diarias o de servicio. En caso necesario, podrán o no emitir el CRS (puesta en servicio) de una aeronave después de la realización de sus tareas, dependiendo de la habilitación otorgada por la compañía a cada trabajador.

El TMA deberá realizar y certificar los trabajos de su competencia a él asignados por el responsable de turno, de acuerdo a los procedimientos de trabajo recogidos en el manual de procedimientos. Según su experiencia, Naysa los clasifica en TMA B1, TMA B2, TMA C.

Inspectores de Mantenimiento. Su función principal es inspeccionar y coordinar directamente las tareas de mantenimiento a ser realizadas en la flota de aeronaves en conformidad a la regulación vigente de Aviación Civil Española y cualquier otra autoridad extrajera que tenga jurisdicción sobre la operación de las aeronaves.

Jefe de Mantenimiento. Es el/la trabajador/a que bajo la supervisión de su superior inmediato, planifica, organiza, controla, coordina y distribuye el trabajo de su departamento y el personal a su cargo. Define e implementa las necesidades, normas y procedimientos de trabajo de su ámbito de responsabilidad.

Asistentes de Ingeniería. Asiste al área de ingeniería elaborando informes y realizando estadística. Se encarga además de la organización precisa de la documentación de records de aeronaves.

Ingenieros. Tienen las funciones de estudio y seguimiento de los equipos y sistemas de a bordo, mantenimiento de aeronaves, plantas propulsoras y ensayos de vuelo.

Jefe de Control de Calidad. Es el encargado de inspeccionar y auditar los procedimientos de mantenimiento y responsable del sistema de calidad de mantenimiento.

Auxiliar Almacenero. Son aquellos trabajadores que ejercitan labores para cuya realización requieren predominantemente la aportación de esfuerzo físico o atención, y que demandan una cierta habilidad o elemental especialización.

Almacenero. Es el empleado que, bajo la supervisión directa, tiene asignada la misión de comprobar diversos materiales recibidos, comunicando al Jefe de Almacén las anomalías observadas; efectuar el despacho de los materiales de manejo más delicados, cumplimentando los vales, fichas, etc., correspondientes; comprobar que los pedidos despachados coinciden en detalles con los solicitados en los vales; comprobar existencias y regularizar fichas contables; cuidar del orden del almacén, supervisando la correcta situación de materiales y productos, etcétera, y realizar cualquier otra función complementaria de las mencionadas.

Jefe Almacén. Es el empleado que, bajo una supervisión general, planifica, controla y coordina el trabajo en varias agrupaciones o almacenes de la empresa, inspecciona el estado de los materiales y productos almacenados, controla "stocks", vigila el material inmovilizado, supervisa a las tareas administrativas de control, da instrucciones sobre procedimientos, unifica criterios en materia de equivalencia de materiales y, en general, da instrucciones sobre la aplicación de las normas procedentes de las oficinas téc-

nicas. Asimismo realiza cualquier otra función complementaria de las principales mencionadas.

Operario de Limpieza. Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y los aviones de la Empresa.

CAPÍTULO III

JORNADA

Artículo 12.- Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.800 horas, distribuidas en 40 horas semanales, en cómputo de 8 horas diarias.

Antes del día uno de diciembre de cada año la Empresa realizará una programación anual de la distribución de la jornada anual pactada del siguiente año incluyendo los días de descanso y los días de trabajo para hacerla efectiva. Esta programación se revisará trimestralmente con objeto de que si por necesidades del servicio se deben producir modificaciones en la misma, éstas sean de mutuo acuerdo entre la empresa.

Artículo 13.- Jornada a tiempo parcial.

- Se podrá contratar a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y convenio colectivo. La jornada de trabajo no superará el 75%, ni será inferior al 50% de 8 horas diarias según la jornada máxima establecida en este convenio en cómputo anual.

- El salario será el proporcional a la jornada realizada.

- Los criterios establecidos en el Convenio Colectivo para el personal a tiempo completo, serán aplicables en la proporción correspondiente a este personal.

Artículo 14.- Régimen de trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según una rotación de turnos determinada, de carácter continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

La mayoría de los trabajadores de Naysa prestan sus servicios según el régimen de turnos que se establece a continuación, con las excepciones que al día de la fecha no están sujetas a este régimen.

Con carácter general, se disfrutará de un período de 15 minutos de trabajo efectivo para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis (6) horas como tiempo de refrigerio.

En todos los casos, el horario será el que establezca la Empresa según las necesidades del servicio.

La programación de los turnos, entendiéndose por tal la designación del turno que realizará cada trabajador, se realizará siguiendo las siguientes normas:

A) Se realizará una programación anual para facilitar la planificación de vacaciones del trabajador, que estará disponible antes del día uno de diciembre de cada año.

B) La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación de diez (10) días a su entrada en vigor.

Sobre la programación mensual definitiva de los turnos ya publicada, la Empresa podrá realizar cambios, sujetos al siguiente régimen:

1. Máximo cinco (5) cambios de un día en un cómputo de cuatro (4) semanas.
2. Los días de descanso serán de un día y medio consecutivos, rotativo y no desprogramables.
3. Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en supuestos excepcionales.
4. Los cambios se realizarán de manera que afecten a todos los trabajadores del mismo cuadrante rotativa y equitativamente.

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

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

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

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

c) Enfermedad grave o muerte de familiares, cónyuge o pareja: por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge, se concederá una licencia retribuida de dos días naturales ampliables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un des-

plazamiento fuera de la isla donde esté la base de destino del trabajador.

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

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

f) El tiempo indispensable para exámenes, con un máximo de cinco días retribuidos al año.

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

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

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

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

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

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

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

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

El ejercicio al derecho de la licencia retribuida a que se refieren los puntos anteriores comenzará de

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

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

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

Artículo 16.- Licencia no retribuida.

El personal de la plantilla fija tendrá derecho a disfrutar anualmente una licencia sin sueldo de treinta días naturales ininterrumpidos, para asuntos particulares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo laboral.

La petición de esta licencia deberá presentarse, como mínimo, con treinta días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar -salvo casos urgentes de excepcional gravedad- y, en todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. Deberá transcurrir un año desde la finalización de la última licencia, para tener derecho a solicitar una nueva licencia. Esta licencia no puede solicitarse para realizar trabajos en actividades que coincidas con las propias de la empresa

Artículo 17.- Otros permisos.

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador:

- Deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuidas y no recuperables.

- El trabajador deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador.

De coincidir las horas de permiso se cifran en dos horas o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

Artículo 18.- Vacaciones.

a) Duración, retribución y programación de las vacaciones.

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

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior.

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

b) Procedimiento para la elección del período de vacaciones

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

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

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

Adicionalmente todos los días de Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los “puentes” del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

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

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

CAPÍTULO IV

SITUACIONES

Artículo 19.- Comisión de Servicios.

Se entiende por Comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador a distinto lugar de su centro de trabajo habitual para la realización de un trabajo específico, regulado en las condiciones que se contienen en el presente Convenio.

El tiempo computará, desde el momento de partida del centro de trabajo hasta el regreso al mismo, siempre que no medien períodos de descanso durante dicha comisión, en cuyo caso se excluirán éstos del cómputo, y siempre que se regrese en el mismo día.

No se computarán como períodos de descanso, 30 minutos en el desayuno, 45 minutos en la comida, y 45 minutos en la cena.

Si la comisión de servicio durase más de un día el primer día computará desde la salida del centro de trabajo, y a partir del segundo, el tiempo de trabajo efectivo, incorporándose al turno correspondiente.

Los plazos de preaviso para las personas que se encuentren en turno de libranza serán de 48 horas.

En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera del centro de trabajo los transportes y la estancia serán por cuenta de la compañía.

Se percibirá en concepto de dieta de Comisión de Servicio, la cantidad diaria de 30 euros para el Archipiélago Canario, 45 euros para el territorio Nacional y 57 euros para el territorio Internacional.

Para la designación de las personas que realicen comisiones de servicio programadas de más de un día, se establecerá un sistema de rotación entre los trabajadores disponibles, evitando en lo posible variar los turnos asignados.

Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta del trabajador a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo disponible a la hora de finalización del servicio.

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

Artículo 20.- Destacamento.

Desplazamiento de un trabajador fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del servicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a seis meses.

El destacamento forzoso, tendrá una duración máxima de un mes, y se producirá ante la imposibilidad de contar con personal en disposición de realizarlo voluntariamente.

Los plazos de preaviso para el destacamento serán de siete días.

Durante los destacamentos, se percibirán las siguientes cantidades:

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

- Para el destacamento voluntario:

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

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

Para ambos supuestos los billetes correrán a cargo de la Compañía.

Los destacamentos tendrán dos relaciones de puntuación, una para destacamentos nacionales y otra para internacionales. Esta puntuación será de un pun-

to por destacamento y día en ambos casos. Los destacamentos voluntarios se computarán aparte de los forzosos.

Se asignará el destacamento al trabajador con menor puntuación en cada cuadrante.

Artículo 21.- Traslados.

Podrán realizarse:

- A) Por solicitud del interesado.
- B) Por acuerdo entre empresa y trabajador.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, concederá preferencia de elección, según grupo y la antigüedad. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

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

En el caso B, se estará a lo convenido por las partes.

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

En el caso de que no pudieran aplicarse los dos supuestos anteriores, el traslado forzoso se efectuará por orden inverso de antigüedad.

Artículo 22.- Trabajos extraordinarios.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, por ejemplo cambios de motor, así como todos los casos de recuperación de un avión averiado, el personal designado se registrará por las siguientes directrices:

- a) El jefe de la unidad determinará los trabajos y/o desplazamientos necesarios y su realización.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando al personal más idóneo.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y además, un mínimo de diez horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

En caso de que esté prevista la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso que en principio le correspondería, se procederá, en lugar del disfrute del mismo, a la finalización de tales trabajos.

En cualquier caso, inmediatamente después de finalizar los trabajos extraordinarios se iniciará el disfrute del período de descanso que se haya devengado, que será como mínimo de 10 horas.

En estos casos se computará el tiempo igual que en la comisión de servicio.

Si para la realización fuese requerido un trabajador que estuviera disfrutando de un día de libranza se le restituirá el día dejado de disfrutar y se le concederá un día de libranza adicional.

Artículo 23.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias serán abonadas con su recargo del 50% sobre la hora base que se calculará de acuerdo con el salario mensual del trabajador en cómputo anual entre 1.800 horas de trabajo efectivo o compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1.50 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Se excluyen de lo regulado en este artículo los colectivos de Tripulantes Técnicos Pilotos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros que se rigen por sus propias normas.

Artículo 23.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

Para el disfrute de una excedencia voluntaria, deberá presentarse un preaviso de sesenta días de antelación a la fecha prevista de inicio, con la obligación por parte de la empresa de dar respuesta a dicha solicitud con al menos 15 días de antelación a la fecha solicitada por el trabajador para el inicio de la excedencia.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de 5 años.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o prórroga, en su caso, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El derecho a la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en la Compañía en el grupo laboral en que se encontraba al producirse la excedencia.

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

Artículo 24.- Adopción.

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida.

Artículo 25.- Excedencia forzosa.

Dará lugar a esta situación la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

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

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 26.- Conceptos retributivos.

Los trabajadores de tierra de la Compañía estarán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Retribuciones Fijas:

1. Sueldo Base.
2. Complemento Puesto de Trabajo (CPT).

3. Complemento Puesto por Función (CPF).

B) Retribuciones Variables:

1. Nocturnidad.
2. Horas Extras.
3. Días Festivos.

C) Gastos Compensatorios:

1. Dietas de Desplazamiento.
2. Plus Transporte.

D) Complementos periódicos de vencimiento superior al mes:

1. Pagas Extraordinarias.

Artículo 27.- Sueldo base.

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

Artículo 28.- Horas nocturnas.

Este plus se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Se abonará por cada hora realizada en este período nocturno, el valor de la hora ordinaria de trabajo incrementado en un 20%, según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial.

Cuando en un turno de trabajo se realicen más de cuatro (4) horas en el mencionado horario nocturno, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con este Plus de Hora Nocturna.

Se abonarán como horas nocturnas completas las fracciones superiores a 15 minutos.

Artículo 29.- Horas extraordinarias y perentorias.

Se considerarán como horas extraordinarias, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, todas las realizadas en exceso de la jornada normal fijada por el presente convenio colectivo y con la limitación marcada legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido

cualquier servicio. Además de las horas extras extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Se abonará por cada hora extraordinaria realizada, el valor de la hora ordinaria de trabajo incrementado en un 50%, según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial. En el caso de que la empresa decida optar por la compensación en forma de descanso, éste será de dos (2) horas por cada hora.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los tres (3) meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por descanso. Caso de no poder disfrutar de dicho descanso compensatorio en este período, las horas acumuladas serán añadidas a un período de vacaciones.

Artículo 30.- Plus de transporte.

Complemento compensatorio que se devenga en concepto del uso de transporte al centro de trabajo a cargo del trabajador.

Su cuantía se establece en el anexo abonándose en 11 mensualidades.

Artículo 31.- Plus de quebranto de moneda.

Los/as trabajadores/as que de manera habitual desempeñen funciones que incluyan el manejo de dinero en efectivo, percibirán en concepto de plus de quebranto de moneda la cantidad de 20 euros mensuales.

Artículo 32.- Pagas extraordinarias.

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

Artículo 33.- Dietas.

A) Concepto de dieta:

La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de trabajo que se originan y que sean efectuados en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo.

La cuantía de la dieta en el Archipiélago Canario será de 30 euros, para el territorio Nacional de 45 euros y la Internacional de 57 euros.

B) Cómputo de las dietas:

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

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

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se encuentra de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se desplace fuera de su base, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo.

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

Artículo 34.- Días festivos.

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

No obstante y teniendo en cuenta la necesaria continuidad de la prestación del servicio, si fuera necesaria la prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Si transcurridos tres meses de la realización de un festivo, no se hubiese disfrutado del tiempo de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 35.- Organización del trabajo.

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

Artículo 36.- Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

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

Artículo 37.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine, los cua-

les serán designados en igual número por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

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

Artículo 38.- Secciones y Delegados Sindicales.

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

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

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

b) De 751 en adelante: 2 delegados sindicales.

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

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

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

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

d) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se

abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente.

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

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

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

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

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

j) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince (15) días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situa-

ciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis (6) meses ni serán inferiores a quince (15) días.

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

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

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

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

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

Artículo 39.- Garantías de los Miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo o Delegados de Personal respectivamente.

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

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

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

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que

ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

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

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

Artículo 40.- Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Artículo 41.- Reunión Trimestral del Comité de Empresa del Centro de Trabajo con la Dirección.

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

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

Artículo 42.- Utilización del crédito horario.

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación mínima de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

Artículo 43.- Acumulación de horas del crédito sindical.

Se acuerda la posibilidad de acumulación de crédito horario sindical, tanto entre los miembros del comité de empresa, los delegados de personal y los

miembros de la/s sección/secciones sindicales constituidas, siendo en cualquier caso dicha acumulación potestad de la organización sindical, y pudiendo constituir una bolsa de horas regional. Esta bolsa de horas, será gestionada por la organización sindical correspondiente, para repartir las horas de crédito entre los delegados que ostenten representación por esa organización en la empresa NAYSA.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 44.- Principios generales.

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

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

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

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

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

Artículo 45.- Normativa.

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

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

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

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

Artículo 46.- Plan de prevención.

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.
- Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

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

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

El Plan de Prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 47.- Representación.

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

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

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

Artículo 48.- Servicio de prevención.

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

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

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva, con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

Artículo 49.- Evaluación de riesgos.

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

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

Artículo 50.- Comités de seguridad y salud.

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

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

El presidente del comité de seguridad y salud será nombrado de manera alterna entre los representantes de la empresa y la representación de los trabajadores, siendo el período de vigencia en el cargo de un

año físico. (Directamente por la Empresa). Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

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

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

Artículo 51.- Información, consulta y participación.

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

Artículo 52.- Riesgo grave e inminente.

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

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

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

Artículo 53.- Protección a la maternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, así como a lo recogido en el artículo 37 punto 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.- Formación.

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban los trabajado-

res en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento).

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

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

Artículo 55.- Vestuario.

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Artículo 56.- Planes de emergencia.

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

Artículo 57.- Coordinación de empresas.

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

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

Artículo 58.- Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores en horario nocturno y sujetos a turnos, dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al resto de los trabajadores de la Empresa, en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 59.- Potestad disciplinaria.

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

Artículo 60.- Competencia sancionadora.

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

Artículo 61.- Requisitos formales.

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

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

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

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

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

Artículo 62.- Antecedentes.

Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero trans-

curso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

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

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 63.- Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Hasta 2 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o 1 falta de asistencia al trabajo en el período de 1 mes.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

Artículo 64.- Faltas graves.

Son faltas graves:

1. De tres a cinco faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
3. La simulación de enfermedades o accidentes.
4. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
5. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

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

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

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

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

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

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

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

13. Las discusiones graves en acto de servicio.

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

15. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

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

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

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

Artículo 65.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. Mas de 5 faltas de puntualidad sin causa justificada o más de dos faltas de asistencia en el período de un mes.

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

3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otras compañías cuya actividad entre en com-

petencia con NAYSA, o suministrarle información sensible que pueda producir daño o perjuicio a NAYSA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 66.- Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

Artículo 67.- Sanciones por faltas graves.

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

Artículo 68.- Sanciones por faltas muy graves.

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

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

Artículo 69.- Excepción al régimen sancionador.

En los supuestos incluidos en los puntos, 15 de las faltas graves y 18 de las faltas muy graves y siempre que el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y demuestre documentalmente no sólo su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad, sino la realización del mismo, durante el tiempo que fuese necesario, no se aplicarán las sanciones que determina este régimen disciplinario para los mencionados supuestos.

CAPITULO IX

FORMACIÓN

Artículo 70.- Formación.

Se creará una comisión paritaria de formación compuesta por dos personas de la Dirección y dos de los Representantes de los Trabajadores. Así mismo ambas partes valorarán de manera conjunta, la posi-

bilidad de obtención de subvenciones para formación de organismos públicos nacionales e internacionales.

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

- 1.- Examen de los temas referidos a los mismos.
- 2.- Análisis y aprobación de criterios, fechas y duración de los cursos.
- 3.- Evaluación de la eficacia de los mismos.
- 4.- Inspección de los cursos (ambas partes).
- 5.- Costes y subvenciones de los cursos y verificación de las subvenciones en dichos cursos.

Esta comisión se reunirá de forma ordinaria tres veces al año y de carácter extraordinario las que se convoquen por acuerdo de la mayoría de cada parte.

La Comisión Paritaria decidirá sobre la posibilidad de la realización de los cursos fuera de la jornada de trabajo, quedando fijada inicialmente la obligatoriedad de que estos sean realizados dentro de la misma.

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

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

Artículo 71.- Revisión salarial años 2008-2009-2010 y 2011.

El 1 de enero del año 2008, 2009, 2010 y 2011 los conceptos retributivos básicos de la tabla salarial se incrementarán en el IPC real del año anterior, a excepción del colectivo de Tripulantes Técnicos Pilotos y que solamente verán incrementados los conceptos retributivos básicos con el IPC real del año anterior los años en que no tengan progresión económica.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única.- En el supuesto de que NAYSA realice el autohandling de sus aeronaves, a los trabajadores que realicen el mismo les será de aplicación el Convenio del Sector de Handling, en lo que mejore el presente Convenio Colectivo.

ANEXO

TABLA SALARIAL TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS

Grupo Laboral TCP'S	Salario Base	Prima Responsabilidad	Transporte	P.P.Extras	Salario Anual	Compl. Imaginaria x Día	Dieta Contacto x Día	Valor salto 7 y 8
T.C.P. C	641,05		200	45,1	11.175,00	13	11	7,28
T.C.P. B	713,29		200	59,52	12.396,00	13	11	8
T.C.P. A	787,53		200	65,63	13425,48	13	11	8,72
Jefe de Cabina C	837,27	100	100	65,76	14025,48	13	11	8,8
Jefe de Cabina B	876,98	100	100	66,74	14525,48	13	11	9,38
Jefe de Cabina A	963,64	100	100	76,83	15.807,64	13	11	10,03

TABLA SALARIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO

Grupo Laboral Administración General y Comercial	Salario Base	Transporte	P.P. Extras x2	Salario Anual
Auxiliar Administrativo	615,34	100	51,97	9.831,36
Administrativo	657,87	100	54,82	10.410,12
Oficial Administrativo	768,79	150	54,9	12.343,08
Oficial Administrativo 1ª	927,24	200	86,38	15.600,00
Jefe de Control de Ingresos	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Auxiliar de Agente de Reservas	607,08	93	49,96	9.600,00
Agente de Reservas	635,92	93	52,99	10.018,80
Jefe Reservas	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Auxiliar Control Espacio	606,6	100	50,55	9.692,40
Agente Control Espacio	688,82	100	57,4	10.843,44
Jefe Control Espacio	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Telefonista	615,34	93	55,47	9.831,36
Agente Venta Bilete	800,14	93	78,43	12.600,00
Auxiliar / Comercial	607,08	93	49,96	9.600,00
Comercial	693,64	93	56,68	10.800,00
Agente Coordinación	700,14	93	78,43	11.400,00
Supervisor Handling	898,46	93	79,27	13.800,00
Jefe de Compras	856,29	150	72,4	13.813,08

Grupo Laboral Mantenimiento y Limpieza de Aviones y/u Oficinas	Salario Base	Transporte	P.P.Extras x2	Salario Anual
Auxiliar Almacen	625,72	120,00	52,14	10.200,00
Almacenero	839,15	120,00	70,76	13.208,04
Jefe Almacen	1.003,28	120,00	113,36	16.200,00
Auxiliar 1 S/L	707,00	120,00	61,50	11.400,00
Auxiliar 2 C/L	830,72	120,00	74,64	13.200,00
TMA B1/B2	1.765,46	250,00	79,77	26.100,00
TMA C	1.940,46	250,00	79,77	28.200,00
TMA Inspector / Jefe de taller	2.090,46	250,00	79,77	30.000,00
Asistente Ingenieria	1.027,72	120,00	76,14	15.600,00
Ingeniero	1.327,72	120,00	76,14	19.200,00
Responsable de Calidad	2.090,46	250,00	79,77	30.000,00
Jefe Control de Calidad	2.203,30	250,00	173,35	33.600,00
Auxiliar de Limpieza	556,13	93,00	46,34	8.901,72
Operario Limpieza	606,94	93,00	50,58	9.613,20

TABLA SALARIAL PILOTOS BE-1900

CONCEPTOS FIJOS	PRIMER PILOTO (BE-1900)											
	Nivel 4			Nivel 3			Nivel 2			Nivel 1		
	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES
Salario Base	12	751,00	751,00	12	751,00	751,00	12	751,00	751,00	12	751,00	751,00
PRV (0 - 65)	12	914,00	1.085,00	12	1.085,00	1.330,00	12	1.330,00	1.530,00	12	1.530,00	1.530,00
Extra Verano	12	66,50	66,50	12	66,50	66,50	12	66,50	66,50	12	66,50	66,50
Extra Navidad	12	66,50	66,50	12	66,50	66,50	12	66,50	66,50	12	66,50	66,50
Transporte	11	286,00	286,00	11	286,00	286,00	11	286,00	286,00	11	286,00	286,00
CONCEPTO VARIABLES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES
HV (1) (≥66)	11	27,00	31,00	11	31,00	34,00	11	34,00	38,00	11	38,00	38,00
Dieta de Contacto	11	10,00	10,00	11	10,00	10,00	11	10,00	10,00	11	10,00	10,00
Imaginaria	11	31,00	31,00	11	31,00	34,00	11	34,00	38,00	11	38,00	38,00
Dieta Nacional		45,00	45,00		45,00	45,00		45,00	45,00		45,00	45,00
Dieta Internacional		57,00	57,00		57,00	57,00		57,00	57,00		57,00	57,00

CONCEPTOS FIJOS	SEGUNDO PILOTO (BE-1900)											
	Nivel 4			Nivel 3			Nivel 2			Nivel 1		
	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES
Salario Base	12	600,00	600,00	12	600,00	600,00	12	600,00	600,00	12	600,00	600,00
PRV (0 - 65)	12	230,00	350,00	12	350,00	530,00	12	530,00	600,00	12	600,00	600,00
Extra Verano	12	50,00	50,00	12	50,00	50,00	12	50,00	50,00	12	50,00	50,00
Extra Navidad	12	50,00	50,00	12	50,00	50,00	12	50,00	50,00	12	50,00	50,00
Transporte	11	200,00	200,00	11	200,00	200,00	11	200,00	200,00	11	200,00	200,00
CONCEPTO VARIABLES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES	PAGAS	MES	MES
HV (1) (≥66)	11	13,00	17,00	11	17,00	21,00	11	21,00	24,00	11	24,00	24,00
Dieta de Contacto	11	10,00	10,00	11	10,00	10,00	11	10,00	10,00	11	10,00	10,00
Imaginaria	11	13,00	17,00	11	17,00	21,00	11	21,00	24,00	11	24,00	24,00
Dieta Nacional		45,00	45,00		45,00	45,00		45,00	45,00		45,00	45,00
Dieta Internacional		57,00	57,00		57,00	57,00		57,00	57,00		57,00	57,00

NORMAS ESPECÍFICAS DEL COLECTIVO
DE TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS

CAPÍTULO 1

DEDICACIÓN Y TÍTULOS

Artículo 1.- Dedicación y títulos.

Los tripulantes técnicos pilotos se obligan con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

NAYSA se compromete a facilitar a los tripulantes técnicos pilotos los medios necesarios para mantener actualizados los títulos, las licencias, cualificaciones y demás documentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones que sean competencia de la Empresa, y a mantener el control de las fechas de vencimiento de los mismos, avisando previamente a los interesados, los gastos de esta documentación serán por cuenta de la Compañía.

Artículo 2.- Pacto de no-concurrencia, pacto de permanencia y preaviso de extinción de contrato

Los pilotos no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no de transporte aéreo, salvo autorización expresa de NAYSA.

Pacto de permanencia.

1. En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa -idiomas, informática, cursos de formación, cursos de calificación, especialización deberá permanecer como mínimo durante el período de dos años en la misma antes de poder causar baja voluntaria, por excedencia o en supuestos de despido. En caso contrario, y también en el supuesto de que el trabajador cause baja en la Empresa por despido procedente, éste deberá reintegrar a la Compañía la cantidad equivalente a la parte proporcional que reste para cubrir el importe total de los gastos sufragados por la Empresa por la realización de los cursos o especializaciones mencionadas distribuido el valor en el período de 2 años.

2- En lo no previsto en este artículo, se establecerá a lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (B.O.E. de 28.3.95).

Preaviso de extinción de contrato.

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la Compañía deberán comunicarlo por escrito

con un preaviso de 3 meses. El incumplimiento de esta obligación facultará a la Compañía a reclamar al trabajador y/o descontar de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 3.- Régimen de vida.

Los pilotos se obligan a llevar una vida adecuada a las exigencias de su profesión, para el mantenimiento integral de sus condiciones para el vuelo.

Artículo 4.- Servicios a terceros.

Los pilotos de NAYSA podrán realizar los servicios en aviones y/o trayectos de otras Compañías y de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso, previa autorización de la autoridad competente.

Siempre que se presten tales servicios, serán realizados por una tripulación técnica completa de NAYSA, y en ningún caso en empresas con conflictos laborales declarados.

Artículo 5.- Legislación vigente y reglamentos internos.

Para que las operaciones de vuelo de NAYSA se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Calidad y Economía necesarios, los pilotos de NAYSA se comprometen de manera muy especial al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interno complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales Básicos de Operaciones, de Ruta y de Avión. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualquier otro reglamento de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de NAYSA o sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

Asimismo, la Dirección de NAYSA se responsabiliza de facilitar a los pilotos el acceso a los manuales vigentes de: Básico, de OPS, de Ruta, de tripulantes de cabina de pasajeros y de avión, así como las revisiones correspondientes de los mismos y que dichos manuales figuren a bordo, estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes.

No obstante lo anterior, ningún manual a norma de régimen interno de NAYSA podrá alterar las condiciones laborales expresamente pactadas en este Convenio.

Artículo 6.- Desempeño de cargos y funciones.

El desempeño de cargos y/o funciones establecidas por la Empresa, distintas de las propias del pilotaje, tendrá carácter voluntario y supondrá la acep-

tación por parte del piloto que los ejerza de las condiciones laborales establecidas para los mismos.

Al desempeñarse un determinado puesto, en su caso, que conlleve gratificación específica a tal efecto, y siendo la asignación de puestos facultad exclusiva de la Empresa, al cesar en dicho puesto, cesará igualmente su derecho al devengo de tal complemento.

Artículo 7.- Alcance de las definiciones.

Con el fin de desarrollar las definiciones establecidas en la normativa vigente y salvar lagunas o problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral se desarrollan en este Capítulo las definiciones de los distintos pilotos, de acuerdo con la función que desempeñan a bordo, prevaleciendo esta redacción cuando exista contradicción, lagunas o problemas de interpretación en el ámbito temporal.

Artículo 8.- Tripulación.

Conjunto de pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros, nombrados expresamente por la Dirección de NAYSA para la realización de servicios de vuelo.

Durante la realización del servicio, actúan directamente a las ordenes del Comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran, en el cumplimiento del servicio que les este encomendado.

Artículo 9.- Pilotos. Grupos laborales.

a) Primer Piloto. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, y a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de cualquier función de pilotaje.

b) Segundo Piloto. Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, y a quien la empresa ha calificado como apto para auxiliar al primer piloto en las funciones de pilotaje y sustituirlo en los casos de ausencia o incapacidad de éste.

Artículo 10.- Pilotos. Especialidades.

a) Primer Piloto. Cargo de confianza y a quien la Dirección de NAYSA designa libre y expresamente de entre los segundos pilotos para ejercer el mando a bordo de sus aeronaves.

La remoción por la Compañía de la función del cargo de primer piloto será facultad de la Dirección de NAYSA, al tratarse de un cargo de confianza. En estos casos volverá al puesto de segundos pilotos con la pérdida de los complementos retributivos propios del cargo de primer piloto.

b) Segundos Pilotos. Piloto distinto del Comandante que auxilia a este en las funciones de pilotaje y le sustituye en el mando en caso de ausencia o incapacidad manifiesta.

Artículo 11.- Plantilla.

Las plantillas de pilotos serán las necesarias para desarrollar la operación, cumpliendo con todo lo establecido en el Convenio Colectivo respecto a vacaciones, días libres, instrucción, etc..., y con los márgenes necesarios para cubrir imprevistos (bajas de enfermedad, etc.) se fija el ratio de tripulación en 4 por avión, no contabilizando para su cálculo los aviones que la empresa haya acordado tener en tierra para cubrir los imprevistos de los aviones que diariamente estén programados para volar.

CAPÍTULO 2

INGRESO, PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN

Artículo 12.- Condiciones y pruebas de ingreso.

Las condiciones que deberán reunir los pilotos para ingresar en la plantilla de NAYSA serán fijadas por la Dirección de Operaciones, que establecerá en cada momento las pruebas psicológicas, médicas, teóricas, prácticas y de vuelo a superar, junto a las demás normas a cumplir.

Artículo 13.- Período de prueba.

Los pilotos contratados permanecerán en situación de prueba durante un período de 6 meses, cualquiera que fuera la forma de contratación, excepto pacto en contrato del interesado con la Empresa, haciendo esta renuncia expresa al período de pruebas.

Durante ese período, NAYSA y el piloto podrán rescindir la relación laboral, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Artículo 14.- Promoción.

Se entenderá por promoción el paso de un piloto de segundo piloto a primer piloto.

Para promoverse el piloto deberá reunir, al menos, las siguientes condiciones:

a) Estar en posesión del título de piloto de transporte de Líneas Aéreas.

b) Poseer un total de horas de vuelo igual a mayor de 3.000 horas salvo que la Empresa considere que el número de horas que posea el piloto a promocionar sean suficientes para dicha promoción.

c) Libre designación por la Dirección de NAYSA

d) Cumplir 2 años en cada nivel.

En caso de no superar las pruebas teóricas, que necesariamente versarán sobre las materias impartidas por NAYSA en el programa del curso para la promoción a primeros pilotos, NAYSA facultará un segundo examen durante el mes siguiente. En caso de no pasar satisfactoriamente los períodos normales de simulador, NAYSA facilitará una nueva sesión de 2 horas impartida por otro Instructor distinto al que lo calificó en las anteriores ocasiones.

Si finalmente el tripulante no superase el examen teórico, el simulador o la supervisión en línea, quedará en suspenso su promoción durante un período de 12 meses.

En cualquier caso, y superadas todas las pruebas para promocionar a la función de primer piloto deberá obtener el visto bueno de la Dirección, por ser la función de Primer Piloto un cargo de libre designación.

Artículo 15.- Base.

Es aquella que figura en el contrato de trabajo del piloto como su residencia habitual y desde la que normalmente se le programan los servicios.

Cuando se precise cubrir una vacante de base, se publicará una convocatoria por escrito. Los pilotos que reúnan los requisitos de especialidad y flota y voluntariamente lo deseen, enviarán una solicitud por escrito a su Jefatura de Flota. El plazo de admisión de solicitudes será de, al menos, 30 días naturales a partir de la fecha de publicación. La asignación será por orden de antigüedad entre los pilotos que lo hubieran solicitado.

Artículo 16.- Base operativa.

Lugar donde un piloto se encuentra en régimen de destacamento.

Artículo 17.- Destacamento.

El lugar donde un piloto se encuentra desplazado fuera de su base por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo entre 4 días y 3 meses, ambos inclusive.

Durante su realización es la base operativa del piloto.

Los destacamentos se ofertarán según las normas contenidas en anexo.

El destacamento forzoso tendrá una duración máxima de un mes, asignándose en orden inverso a la

antigüedad técnica dentro de su flota y especialidad, de entre los que menor número de veces hayan estado destacados forzosos. Los gastos de hotel de un destacamento correrán por cuenta de NAYSA.

Artículo 18.- Actividad.

a) Actividad Laboral: se entiende por actividad laboral el tiempo durante el cual un tripulante realiza servicios de algún tipo encomendados por NAYSA.

Dicho período comenzará a partir de la presentación del tripulante para comenzarla y termina cuando queda relevado de las mismas. Comprende los tiempos en aire y tierra.

b) Actividad Aérea: actividad aérea es el tiempo necesario para preparar, realizar y finalizar un vuelo o serie de ellos. Esta comenzará no menos de 45 minutos antes de la hora programada para el servicio, finalizando una vez complete la última etapa con el avión inmovilizado en el aparcamiento.

Si el servicio es cancelado, la actividad aérea se considera terminada 30 minutos después de haber sido notificada dicha cancelación al piloto.

Los 30 minutos siguientes a la inmovilización en el aparcamiento una vez completada la última etapa, serán de actividad laboral ordinaria, pero no se computarán a los efectos del cálculo de actividad extraordinaria.

c) Actividad Aérea Diurna: es la comprendida entre las 7,00 y las 22,00 horas locales del lugar donde se inicie el servicio.

d) Actividad Aérea Nocturna: es la comprendida entre las 22,00 y las 7,00 horas locales del lugar donde se inicie el servicio.

e) Actividad Aérea Continuada: cuando dos períodos consecutivos de actividad aérea estén separados por un intervalo inferior al descanso mínimo aplicable ambos períodos serán considerados como un solo período continuado de actividad aérea.

Todas las horas transcurridas sin que medie el descanso mínimo intermedio antes referido, desde el inicio de la primera actividad programada hasta el final de la actividad continuada serán computadas a efectos de determinar la actividad efectuada mensualmente.

f) Actividad en Tierra: abarca el resto de actividades no comprendidas en la Actividad Aérea, que pueden serle asignados a un piloto por la compañía.

A título indicativo, serán entre otras, las dedicadas a instrucción, cursos, cualquier tipo de entrenamiento, reconocimientos médicos y actividades similares.

CAPÍTULO 19

ETAPA

Trayecto comprendido entre un despegue y aterrizaje subsiguiente, siempre que esto no se efectúe en el aeropuerto de partida.

En caso de que el tiempo transcurrido fuera superior a 30 minutos, tendrán consideración de etapa a todos los efectos.

CAPÍTULO 20

SERVICIO DE VUELO

Etapa o serie de etapas programadas en un piloto como miembro de la tripulación para su realización en un período de actividad aérea sin la interrupción de un descanso.

CAPÍTULO 21

TIEMPO DE VUELO Y TIEMPO DE VUELO EFECTIVO

Tiempo de vuelo efectivo es el tiempo entre el momento en que la aeronave pierde el contacto con el suelo al despegar, hasta el momento en que recupera su contacto al aterrizar (tiempo de “rueda a rueda”).

Artículo 22.- Descanso.

Se aplicará la Circular Operativa 16 Bravo.

Artículo 23.- Descanso parcial.

Se aplicará la Circular Operativa 16 Bravo.

Artículo 24.- Descanso reducido.

Se aplicará la Circular Operativa 16 Bravo.

Artículo 25.- Vuelos de situación, vuelos de prueba, ferry técnicos y vuelos cancelados.

A) Se consideran vuelos en situación los desplazamientos realizados por los Pilotos para hacerse cargo de un servicio asignado o, a la terminación del mismo, regresar a la base.

B) Se considera vuelo de posición aquel en que se desplaza un avión, bien para emprender un servicio programado o para auxiliar un avión averiado.

C) Son vuelos ferry aquellos que se realizan sin pasaje abordo con algún problema técnico que disminuye la aeronavegabilidad de la aeronave, y con la correspondiente comunicación y autorización de la autoridad aeronáutica en los casos en que sea preceptivo.

D) Se consideran vuelos cancelados aquellos que, después de la presentación de la tripulación a la firma, son cancelados.

Artículo 26.- Día libre.

Día natural del que dispondrá libremente el tripulante sin que pueda ser requerido para efectuar servicio alguno. El día libre tendrá una duración de 36 horas a contar desde la finalización de la última jornada realizada.

Cuando un piloto pierda por necesidades del servicio, o por razones operativas alguno de los días libres que le corresponden y no se puedan recuperar durante el mes en curso, podrá, en primer lugar, recuperarlo en los dos meses siguientes, y si no fuese posible añadirlo a las vacaciones anuales. En cualquier caso deberá pactar con la empresa para su fecha de disfrute.

Artículo 27.- Días libres.

Los pilotos disfrutarán de 99 días libres al año, adicionales al período de vacaciones anuales correspondiendo a 9 días por mes.

Los días libres anteriormente mencionados figurarán en la programación mensual y serán agrupados en tramos de 6 días previa petición del piloto, siempre que sea posible por necesidades de programación. La negativa de la empresa ha de ser por necesidades reales y justificadas.

No se programarán servicios a un mismo tripulante en los días de Nochebuena/Navidad y los de Fin de Año/Año Nuevo en un mismo período de Navidades, salvo pacto voluntario en contra. De igual manera, no se programaran vuelos en las mismas fechas al mismo tripulante mientras existan otros que no hayan volado en los mismos períodos en años anteriores.

La solicitud de los días libres deberá enviarse por el piloto al departamento de Programación dentro de los primeros 10 días del mes anterior a su disfrute.

En los supuestos en que por necesidades de la empresa se programara a un piloto en su día libre, se le compensará con el importe equivalente a una imaginaria equivalente a su categoría.

Artículo 28.- Día franco de servicio.

Aquel en que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un piloto puede ser requerido para realizar un vuelo imprevisto.

Éste deberá serle asignado y notificado por el Departamento de Programación antes de las 23,00 horas locales del día anterior, y el piloto deberá contactar con la unidad responsable de programación de vue-

lo o el Departamento de Coordinación, con el fin de chequear la actividad asignada.

Si no le ha sido nombrado el servicio o asignado dentro del plazo marcado el día franco de servicio, el piloto quedará relevado de cualquier otra obligación.

Por necesidades de la operativa, se podría dar el caso de que el piloto pueda ser requerido para realizar un vuelo durante su día franco.

Artículo 29.- Imaginaria.

Piloto a la inmediata disposición de la compañía para emprender la actividad aérea que se le asigne.

La asignación del servicio de imaginaria deberá ser repartida de manera equitativa para todos los pilotos en la programación.

Si la imaginaria se efectúa fuera de los locales fijados por la compañía, el piloto deberá recibir el aviso con un mínimo de sesenta minutos por la realización del servicio de imaginaria, cuya duración no podrá exceder de 24 horas. La compañía abonará al trabajador la remuneración prevista en la tabla salarial.

El tiempo de imaginaria se registrará por la circular operativa 16 Bravo.

En el momento de aviso para emprender una actividad aérea, se informará al piloto de la hora de presentación para el servicio asignado y base de pernocta, si fuese el caso.

Los pilotos que tengan turnos de imaginaria deberán chequearse en la oficina de coordinación correspondiente el día anterior entre las 20,00 y 21,00 horas.

Las mismas serán abonadas según cuantía especificadas en el anexo cuando se reflejen en la programación mensual.

Artículo 30.- Programación de servicios. Cambios de programación. Localización.

1. Programación.

La programación de servicios se ajustará a las limitaciones contenidas en esta sección:

NAYSA regulará mensualmente sus programaciones de modo que, atendiendo a todas las circunstancias que concurren en el personal y se deriven de la operación, las horas cobradas, días libres y días fuera de base vayan distribuyéndose de la forma más racional y equitativa entre todos los pilotos. Al final del trimestre cada piloto arrastrará la diferencia entre horas cobradas, servicios efectuados y los medios de flota para la compensación en el trimestre siguiente.

La programación se publicará con carácter mensual y se notificará por escrito a cada tripulante de la finalización del anterior serie programada.

Se programarán como máximo 6 días seguidos de servicios.

Las programaciones del mes repartirán equitativamente entre los pilotos el número de horas y tipos de vuelos, de manera que trimestralmente se compensen las diferencias que puedan surgir en dichos conceptos. La Dirección de OPS publicará trimestralmente el número de horas y dietas nacionales e internacionales realizadas en ese período, desglosadas mensualmente en el caso de que las hubiera.

2. Cambios.

Se consideran cambios de la programación al cambio de servicios o una serie de servicios en los días reflejados en la programación mensual, no pudiendo exceder de 4 cambios mensuales por piloto salvo por circunstancias excepcionales.

Si el cambio lo origina el piloto realizará una petición por escrito a Operaciones, con una antelación mínima de 24 horas, siendo facultad de la Compañía su aprobación. Si al contrario, lo origina la Compañía, este deberá hacerse por escrito o vía telefónica con una antelación mínima de 24 horas.

Si estos cambios afectaran a la remuneración mensual del piloto con respecto a las percepciones variables la Compañía tiene la obligación de programarle el mismo mes el restante afectado o, más tardar, en los siguientes dos meses.

3. Localización.

El tripulante técnico tendrá la obligación de dar al Departamento de Programación, un número de teléfono fijo y móvil, a través del cual la empresa se podrá poner en contacto con el piloto en caso necesario. Si por cualquier circunstancia, el tripulante técnico cambiase el número, lo pondrá en conocimiento del Departamento de Programación y Operaciones, a no más tardar en un plazo de 5 días hábiles.

Artículo 31.- Gastos imprevistos por cambio de programación.

Cuando por incidencia en la operación un tripulante tenga que interrumpir el servicio en un aeropuerto distinto del previsto, y no lleve consigo ropa y útiles de aseo, y tenga que pernoctar más de una noche no programada, lo comunicará al Jefe de Flota para que autorice la compra pertinente, a ser posible por fax, que se adjuntará a la factura de la misma para su reembolso.

NAYSA se hará cargo de los gastos de lavandería que se generen por este motivo.

Artículo 32.- Vacaciones.

período de 30 días naturales o fraccionados en dos turnos de 15 días, a petición del tripulante. Éstas podrán ser disfrutadas por períodos inferiores, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan.

Los períodos vacacionales que disfruten anualmente todos los pilotos serán de carácter retribuido. Aquellos que no llevaran un año al servicio de NAYSA tendrán derecho a su parte proporcional.

En los casos de disfrute de vacaciones durante un período continuado coincidente con un mes natural, la Compañía retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cobro de los conceptos retribuidos fijos correspondientes.

- Cobro de la media de variables de dicho piloto calculado a partir de los doce meses anteriores al mes de vacaciones.

En cuanto al disfrute en dos o más períodos en el mes en que se disfrute, se retribuirá con arreglo a los siguientes criterios:

- En el primer período de 15 días de vacaciones se le abonarán los conceptos retributivos fijos correspondientes y el 50% de: la media de variables de dicho piloto calculada a partir de los 12 meses anteriores a dicho período de vacaciones.

- En el segundo período se abonará los conceptos retributivos fijos correspondientes y el otro 50% de la media de variables del período señalado en el párrafo anterior.

CAPÍTULO 7

TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO

Artículo 33.- Transporte en base.

NAYSA abonará a cada piloto el correspondiente plus de transporte.

Artículo 34.- Transporte fuera de base.

Será facilitado por NAYSA y a cargo de ella.

Artículo 35.- Alojamiento.

Será por cuenta de NAYSA los cargos de los hoteles en los que se alojen los pilotos en sus desplazamientos por motivos de servicio.

Artículo 36.- Comidas de tripulantes técnicos.

Las comidas de los pilotos durante los servicios de vuelo se llevarán a cabo conforme a los siguientes principios:

1. La Empresa suministrará a sus aviones comidas para los pilotos, en los períodos que están correspondan, para su consumo a bordo, bien sea en vuelo o durante las escalas.

2. Por razones de seguridad, se adoptarán toda suerte de medidas de higiene en el suministro de estas comidas, así como se proveerá el menaje adecuado para las mismas.

3. Por razones de seguridad, la comida del Comandante será siempre distinta a la del Copiloto.

4. Los desayunos, comidas y cenas de los pilotos se proporcionarán siempre que la actividad esté comprendida entre las 5,00 y las 10,00 horas, las 13,00 y las 15,00 horas y entre las 20,00 y las 23,00 horas respectivamente, que siempre serán horas locales donde se inicie el servicio.

Artículo 37.- Uniformidad.

La Empresa facilitará a los pilotos el siguiente vestuario:

- Una chaqueta cada dos años.

- 6 camisas de manga corta al año.

- Una gabardina cada 5 años.

- 1 juego de hombreras al año.

- Dos corbatas al año.

- Un chaleco cada 2 años.

- Un par de zapatos cada 1 año.

- Dos pantalones al año.

- Una rebeca cada dos años.

Artículo 38.- Conceptos retributivos.

Los pilotos percibirán sus haberes mensualmente, del 1 al 5 del mes al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante talón o transferencia bancaria, a elección de la Empresa.

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados junto con la nomina siguiente al mes de su devengo.

A todos los pilotos se les entregará el correspondiente recibo de salarios en el que constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas.

Las retribuciones del presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones Fijas:

- Salario Base.
- Prima razón viaje de 0 a 65 horas.
- Prorrata pagas extraordinarias.
- Plus de transporte.

Retribuciones Variables:

- Horas en exceso de \geq a 66 horas.
- Dietas, nacionales e internacionales, de contacto.
- Imaginaria.
- Plus por jefatura y cargos adicionales.

Artículo 39.- Salario base.

Los salarios base de los pilotos son los reflejados en la Tablas retributivas del anexo.

Artículo 40.- Prima razón viaje (PRV).

Los pilotos de NAYSA percibirán, en concepto de prima por razón viaje, la cantidad reflejada en el anexo del Convenio, en función de sus respectivos grupos laborales y niveles. Esta prima constituye la prima horaria garantizada, es decir, las primeras 65 horas bloques de vuelo.

Artículo 41.- Prorrata pagas extraordinarias.

Los pilotos percibirán dos pagas extras, incluyendo cada una de ellas el salario base y la prima razón viaje.

Dichas pagas serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 42.- Plus de transporte.

Los pilotos percibirán en concepto de plus de transporte las cantidades que se especifican en el anexo del Convenio, por 11 meses.

Artículo 43.- Aparcamiento AENA.

Los pilotos percibirán en concepto de Aparcamiento las cantidades especificadas por Aena.

Artículo 44.- Dieta de contacto.

Se devengará un complemento de vuelo cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma.

Artículo 45.- Cómputo de dietas.

A) Concepto de dieta:

La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de trabajo que se originan y que sean efectuados en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo.

La cuantía de la dieta en Archipiélago Canario será de 30 euros, para el Territorio Nacional de 45 euros y la Internacional de 57 euros.

B) Cómputo de las dietas:

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

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

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se encuentra de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se desplace fuera de su base, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo.

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

Artículo 46.- Anticipo de dietas.

Con el fin de que los tripulantes dispongan de una cantidad en metálico para sus desplazamientos por necesidades del servicio, se establece un anticipo de dietas, que estará a disposición del tripulante. Este anticipo es de libre disposición por parte del tripulante y se liquidará a meses vencidos, junto con el devengo de dietas correspondientes a dicho mes.

Artículo 47.- Imaginarias.

Su cuantía viene determinada en el anexo, por 11 meses.

Artículo 48.- Niveles retributivos.

Con objeto de adecuar la clasificación profesional de los pilotos por niveles, se establecen los siguientes niveles a efectos únicamente retributivos:

Primer piloto:

Niveles 4, 3, 2 y 1.

Segundo piloto:

Niveles 4, 3, 2 y 1.

Primeros pilotos:

- Nivel 4: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos de nuevo ingreso o de ascenso de segundo piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 3: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos con más de 2 años de antigüedad en la función de primer piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 2: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos con más de 4 años de antigüedad en la función de primer piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 1: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos con más de 6 años de antigüedad en la función de primer piloto.

Segundos pilotos:

- Nivel 4: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos de nuevo ingreso. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 3: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos con más de 2 años de antigüedad en la función de segundo piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 2: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos con más de 4 años de antigüedad en la función de segundo piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 1: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos con más de 6 años de antigüedad en la función de segundo piloto.

Para cambiar de nivel retributivo los pilotos deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Permanecer el tiempo que establezca cada nivel.

2. Haber efectuado dentro de sus funciones un número de horas de vuelo no inferior al 60% de la media anual de horas de vuelo efectuadas.

3. Superar satisfactoriamente los cursos y puntos de aptitud a que hubiese sido sometido por la Com-

pañía en los períodos de comprobación y calificación de aptitudes requeridas.

Todo piloto que cumpla las condiciones requeridas en este artículo promocionará normalmente.

El piloto que cumpla los requisitos especificados en los puntos 1 y 2 y no cumpla con el siguiente del punto 3, verá diferida su promoción un año más.

Los primeros pilotos de nuevo ingreso y los segundos pilotos en ascenso a primeros se integran en el nivel 4 de primeros pilotos.

Los segundos pilotos de nuevo ingreso se integrarán en el nivel 4 de segundos pilotos.

FLOTA ATR

Artículo 49.- Conceptos retributivos Pilotos ATR.

Retribuciones Fijas:

- Salario Base.
- Prima Razón Saltos (0-102).
- Prima de Responsabilidad.
- Prorrata Pagas Extraordinarias.
- Plus de Transporte.

Retribuciones variables:

- Saltos Adicionales (≥ 103).
- Saltos fuera del Archipiélago Canario.
- Saltos 8 y 9.
- Imaginarias.
- Horas nocturnas.
- Dieta de Contacto.
- Productividad.
- Dieta Nacional.
- Dieta Internacional.
- Plus de puntualidad.

Artículo 50.- Salario base.

Los salarios base de los pilotos son los reflejados en la tablas retributivas del anexo.

Artículo 51.- Prima razón saltos (0-102).

- Los pilotos de NAYSA percibirán, en concepto de prima razón saltos la cantidad reflejada en el anexo de Convenio, en función de sus respectivos grupos laborales y niveles. Esta prima constituye el número de saltos garantizados de (0-102).

Artículo 52.- Prima de responsabilidad.

Los pilotos que ejerzan el cargo de Primer Piloto percibirán mientras ostente el mismo la prima de responsabilidad establecida en el anexo del Convenio.

En el supuesto de ser removido del cargo de primer piloto dejará de percibir la prima de responsabilidad y percibirá el resto de los conceptos salariales de conformidad con la tabla salarial de los segundos pilotos del nivel que provenga.

Artículo 53.- Prorrata pagas extraordinarias.

Los pilotos percibirán dos pagas extras, incluyendo cada una de ellas el salario base y la prima razón viaje.

Dichas pagas serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 54.- Plus de transporte.

Los pilotos percibirán en concepto de plus de transporte las cantidades que se especifican en el anexo del Convenio, por 11 meses.

Artículo 55.- Aparcamiento AENA.

Los pilotos percibirán en concepto de Aparcamiento las cantidades especificadas por Aena.

Artículo 56.- Plus de puntualidad.

Concepto retributivo que percibirán los primeros pilotos bajo las siguientes condiciones:

- Percibirán trimestralmente el 100% del plus de puntualidad los primeros pilotos que realicen el 90% de sus vuelos con puntualidad.

- Percibirán trimestralmente el 80% del mismo concepto los primeros pilotos que realicen el 80% de sus vuelos con puntualidad.

- No percibirán este plus aquellos primeros pilotos que estén por debajo del 80% de puntualidad en sus vuelos.

Artículo 57.- Saltos adicionales (≥ 103).

Es la retribución variable que percibe el tripulante cuando se produce un exceso de mayor o igual a los 103 saltos.

Artículo 58.- Saltos fuera del Archipiélago Canario.

Es la retribución variable equivalente a su nivel Salarial de los saltos fuera del Archipiélago Canario.

Artículo 59.- Saltos números 8 y 9.

Es la retribución variable equivalente a su nivel Salarial de los saltos números 8 y 9.

Artículo 60.- Imaginaria.

Su cuantía viene determinada en el anexo por los 11 meses.

Artículo 61.- Horas nocturnas.

En concepto de prima de nocturnidad se abonará cada hora de actividad nocturna, y será una cantidad igual a la indicada en las tablas salariales del anexo.

Se consideran trabajos nocturnos los realizados entre las 22,00 y las 7,00 horas.

Artículo 62.- Dietas de contacto.

Se devengará un complemento de vuelo cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma.

Artículo 63.- Cómputo de dietas.

A) Concepto de dieta:

La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de trabajo que se originan y que sean efectuados en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo.

La cuantía de la dieta en Archipiélago Canario será de 30 euros, para el Territorio Nacional de 45 euros y la Internacional de 57 euros.

B) Cómputo de las dietas:

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

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

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se encuentra de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se desplace fuera de su base, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo.

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

Artículo 64.- Productividad.

Concepto de prima por cada despegue y aterrizaje (aeropuerto de salida y aeropuerto de llegada). En ningún caso se abonará si por necesidades de mantenimiento se retornara al aeropuerto de salida.

Su cuantía viene determinada en el anexo por 11 meses.

Artículo 65.- Niveles retributivos.

Con objeto de adecuar la clasificación profesional de los pilotos por niveles, se establecen los siguientes niveles a efectos únicamente retributivos:

Primer piloto:

Niveles 4, 3, 2 y 1.

Segundo piloto:

Niveles 4, 3, 2 y 1.

Primeros pilotos:

- Nivel 4: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos de nuevo ingreso o de ascenso de segundos pilotos. Se permanecerán en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 3: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos con más de 2 años de antigüedad en la función de primer piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 2: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos con más de 4 años de antigüedad en la función de primer piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 1: nivel retributivo en el que se integran los primeros pilotos con más de 6 años de antigüedad en la función de primer piloto.

Segundos pilotos:

- Nivel 4: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos de nuevo ingreso. Se permanecerán en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 3: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos con más de 2 años de antigüedad en la función de segundo piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 2: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos con más de 4 años de antigüedad en la función de segundo piloto. Se permanecerá en este nivel retributivo durante 2 años.

- Nivel 1: nivel retributivo en el que se integran los segundos pilotos con más de 6 años de antigüedad en la función de segundo piloto.

Para cambiar de nivel retributivo los pilotos deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Permanecer el tiempo que establezca cada nivel.

2. Haber efectuado dentro de sus funciones un número de horas de vuelo no inferior al 60% de la media anual de horas de vuelo efectuadas.

3. Superar satisfactoriamente los cursos y puntos de aptitud a que hubiese sido sometido por la Compañía en los períodos de comprobación y calificación de aptitudes requeridas.

Todo piloto que cumpla las condiciones requeridas en este artículo promocionará normalmente.

El piloto que cumpla los requisitos especificados en los puntos 1 y 2 y no cumpla con el siguiente del punto 3, verá diferida su promoción un año más.

Los primeros pilotos de nuevo ingreso y los segundos pilotos en ascenso a primeros se integran en el nivel 4 de primeros pilotos.

Los segundos pilotos de nuevo ingreso se integrarán en el nivel 4 de segundos pilotos.

ANEXO

TABLA SALARIAL TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS

Grupo Laboral TCP'S	Salario Base	Prima Responsabilidad	Transporte	P.P.Extras	Salario Anual	Compl. Imaginaria x Día	Dieta Contacto x Día	Valor salto 7 y 8
T.C.P. C	641,05		200	45,1	11.175,00	13	11	7,28
T.C.P. B	713,29		200	59,52	12.396,00	13	11	8
T.C.P. A	787,53		200	65,63	13425,48	13	11	8,72
Jefe de Cabina C	837,27	100	100	65,76	14025,48	13	11	8,8
Jefe de Cabina B	876,98	100	100	66,74	14525,48	13	11	9,38
Jefe de Cabina A	963,64	100	100	76,83	15.807,64	13	11	10,03

TABLA SALARIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO

Grupo Laboral Administración General y Comercial	Salario Base	Transporte	P.P. Extras x2	Salario Anual
Auxiliar Administrativo	615,34	100	51,97	9.831,36
Administrativo	657,87	100	54,82	10.410,12
Oficial Administrativo	768,79	150	54,9	12.343,08
Oficial Administrativo 1ª	927,24	200	86,38	15.600,00
Jefe de Control de Ingresos	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Auxiliar de Agente de Reservas	607,08	93	49,96	9.600,00
Agente de Reservas	635,92	93	52,99	10.018,80
Jefe Reservas	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Auxiliar Control Espacio	606,6	100	50,55	9.692,40
Agente Control Espacio	688,82	100	57,4	10.843,44
Jefe Control Espacio	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Telefonista	615,34	93	55,47	9.831,36
Agente Venta Billete	800,14	93	78,43	12.600,00
Auxiliar / Comercial	607,08	93	49,96	9.600,00
Comercial	693,64	93	56,68	10.800,00
Agente Coordinación	700,14	93	78,43	11.400,00
Supervisor Handling	898,46	93	79,27	13.800,00
Jefe de Compras	856,29	150	72,4	13.813,08

Grupo Laboral Mantenimiento y Limpieza de Aviones y/u Oficinas	Salario Base	Transporte	P.P.Extras x2	Salario Anual
Auxiliar Almacen	625,72	120,00	52,14	10.200,00
Almacenero	839,15	120,00	70,76	13.208,04
Jefe Almacen	1.003,28	120,00	113,36	16.200,00
Auxiliar 1 S/L	707,00	120,00	61,50	11.400,00
Auxiliar 2 C/L	830,72	120,00	74,64	13.200,00
TMA B1/B2	1.765,46	250,00	79,77	26.100,00
TMA C	1.940,46	250,00	79,77	28.200,00
TMA Inspector / Jefe de taller	2.090,46	250,00	79,77	30.000,00
Asistente Ingenieria	1.027,72	120,00	76,14	15.600,00
Ingeniero	1.327,72	120,00	76,14	19.200,00
Responsable de Calidad	2.090,46	250,00	79,77	30.000,00
Jefe Control de Calidad	2.203,30	250,00	173,35	33.600,00
Auxiliar de Limpieza	556,13	93,00	46,34	8.901,72
Operario Limpieza	606,94	93,00	50,58	9.613,20

CONVENIO COLECTIVO ENTRE NAYSA
Y SU PERSONAL TRIPULANTE DE
CABINA DE PASAJEROS

CAPÍTULO I

NORMAS ESPECÍFICAS DEL COLECTIVO
DE TRIPULACIÓN DE CABINA
DE PASAJEROS DE NAYSA

Artículo 1.- Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

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

Con este fin, para la prestación de servicio en un nuevo tipo de aeronave y con independencia del puesto a ocupar, la Compañía está obligada a impartir a los TCP's los cursos correspondientes. Asimismo, todos los TCP's que asigne la compañía para volar, deberán asistir a aquellos cursos de refresco que en cada momento determine la autoridad competente.

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

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

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

Artículo 2.- Otras ocupaciones.

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

Artículo 3.- Servicios a terceros.

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

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

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

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

En casos especiales, en los que, por las condiciones singulares en que hayan de realizarse los servicios, sea necesario el establecimiento de normas específicas de retribución, higiene, seguridad, etc., se pactarán las condiciones en que hayan de realizarse estos vuelos.

Artículo 4.- Legislación vigente y reglamentos internos.

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

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

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

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

Artículo 5.- Pacto de permanencia.

Si el/la TCP, con cargo a la Empresa, realiza cursos de calificación de tipo, deberá permanecer como mínimo durante un período de 6 meses en la misma antes de poder causar baja voluntaria o solicitar excedencia voluntaria de acuerdo con la normativa de este Convenio. En caso contrario, deberá indemnizar.

zar a la Empresa con una cantidad equivalente al importe total de los gastos sufragados por la Empresa para la realización de los cursos mencionados si se produce dentro de los tres primeros meses y del 50% si se produce dentro de los segundos tres meses. Estos gastos serán debidamente relacionados y documentados indicándose, en su caso, aquellos que han sido subvencionados.

Artículo 6.- Reducción opcional de actividad en vuelo.

Los TCP que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su actividad laboral entre el 25 y el 50 por ciento, reduciéndose asimismo y consiguientemente sus haberes y su tope máximo de cotización a la Seguridad Social en la proporción correspondiente; es decir, se reducirán todos los conceptos retributivos fijos. Los conceptos variables se devengarán por su importe total sin reducción alguna.

Artículo 7.- Alcance de las definiciones.

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

Artículo 8.- Tripulante.

Persona a quién la Dirección de NAYSA puede asignar obligaciones que ha de cumplir en Tierra y a Bordo, durante la preparación, realización y finalización del vuelo.

Artículo 9.- Tripulante de cabina de pasajeros.

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

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

Artículo 10.- Tripulación.

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

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

Sección segunda

Funciones

Artículo 11.- Jefe de Cabina (Sobrecargo).

Es el miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros designado libremente por la Dirección que, una vez superadas las correspondientes pruebas para ejercer la función de Jefe de Cabina, tiene, además de desempeñar las funciones de TCP, la misión de coordinar y supervisar los trabajos asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo.

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

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

CAPÍTULO IV

INGRESO, PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12.- Ingreso.

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

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

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

En caso de Expediente de Regulación de empleo que afecte al grupo de TCP, las resoluciones o suspensiones de contrato, si las hubiese, siempre se pro-

ducirán afectando en primer lugar a aquellos trabajadores vinculados a la empresa por cualquiera de las fórmulas de contratación temporal o de duración determinada y posteriormente a los fijos de plantilla. Los trabajadores afectos por un expediente de regulación tendrán un derecho preferente a ingresar cuando hubiese vacantes de dicho grupo laboral o de otro distinto, si hubiesen pertenecido anteriormente al mismo.

Artículo 13.- Cambio de función.

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la habilitación de la función de Jefe de Cabina, se realizará de acuerdo a los requerimientos de la empresa, siempre que el TCP cumpla todos los requisitos y condiciones que se establezcan en la correspondiente convocatoria, en función de las necesidades existentes en cada una de las bases principales.

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

Artículo 14.- Condiciones y pruebas de ingreso.

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

Artículo 15.- Cambio de nivel.

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

Artículo 16.- TCP en plantilla.

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

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

Artículo 17.- TCP en situación de actividad.

Se encontrarán en situación de actividad los TCP que desempeñan en los servicios de la Compañía las funciones propias del grupo para las que han sido contratados.

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

Artículo 18.- Comisiones de servicio.

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

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

Artículo 19.- Preaviso de baja voluntaria.

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

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 20.- Base principal.

Se fija como bases principales las aseguradas por la compañía.

Artículo 21.- Base.

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

Artículo 22.- Desplazamiento.

Se comprenden las siguientes situaciones:

a) Destacamento:

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

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

b) Residencia:

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

c) Destino:

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

d) Traslados:

Podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por oferta de la Empresa.

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

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

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

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

Artículo 23.- Tiempo fuera de base.

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

Artículo 24.- Actividad laboral.

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

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

Artículo 25.- Límites de actividad aérea y períodos.

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

Artículo 26.- Actividad aérea diurna.

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

Artículo 27.- Actividad aérea nocturna.

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

Artículo 28.- Lugar de descanso.

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

Artículo 29.- Etapa.

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

Artículo 30.- Tripulación de cabina de pasajeros.

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

Artículo 31.- TCP en situación.

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

Artículo 32.- Vuelo corto.

El de duración inferior a una hora quince minutos.

Artículo 33.- Vuelo medio.

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

Artículo 34.- Vuelo largo.

El de duración superior a tres horas.

Artículo 35.- Vuelos de situación, posición, ferry y carguero.

Se considerarán vuelos de situación los desplazamientos realizados por los tripulantes para hacerse cargo de un servicio asignado o para concluirlo. De acuerdo con el carácter de servicio que tienen los

vuelos de situación, los tripulantes tienen la obligación de cumplirlos en los términos en que estén programados.

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

Son vuelos ferry aquellos que se realizan sin pasaje abordo con algún problema técnico que disminuye la aeronavegabilidad de la aeronave, y con la correspondiente comunicación y autorización de la autoridad aeronáutica en los casos en que sea preceptivo.

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

Los TCP podrán realizar los vuelos ferrys.

Artículo 36.- Actividad en Tierra.

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

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

Artículo 37.- Actividad Aérea Continuada.

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

Artículo 38.- Servicio de Imaginaria Localizada.

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

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

- Se establece un turno diario de imaginaria.

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

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

Artículo 39.- Incidencias.

TCP que no tendrá asignados servicios de vuelo fijos.

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

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

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

Artículo 40.- Día Franco de Servicio.

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

Este deberá serle asignado y notificado antes de las 23,00 horas del día anterior. Si no le ha sido nombrado servicio o asignado dentro del plazo marcado, el día franco de servicio el Tripulante quedará relevado de cualquier otra obligación. Por necesidades de la operativa se podría dar el caso de que un/una TCP pueda ser requerido para realizar un vuelo durante su día franco no siendo este de carácter de obligado cumplimiento por el/la TCP.

Artículo 41.- Día libre.

Día natural del que dispondrá libremente el tripulante sin que pueda ser requerido para efectuar servicio alguno. El día libre tendrá una duración de 36 horas a contar desde la finalización de la última jornada realizada.

Cuando un TCP pierda por necesidades del servicio, o por razones operativas alguno de los días libres que le corresponden y no se puedan recuperar durante el mes en curso, podrá, en primer lugar, recuperarlo en los dos meses siguientes, y si no fuese posible añadirlo a las vacaciones anuales. En cualquier caso deberá pactar con la empresa para su fecha de disfrute.

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

Se concederán un mínimo de 9 días libres al mes.

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

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

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

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

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

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

En los supuestos en que por necesidades de la empresa se programará a un TCP en su día libre, se le compensará con el importe equivalente a una imaginaria equivalente a su categoría.

Artículo 42.- Programación.

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

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

Artículo 43.- Condiciones de Programación.

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

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

Dentro del entramado de las necesidades operacionales, los servicios de vuelo, número de etapas, acti-

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

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

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

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

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

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

Artículo 44.- Localización.

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

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

Artículo 45.- Límite de Serie de Servicios.

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

Artículo 46.- Límite de etapas.

El límite máximo de etapas que podrán realizarse en un día será el de ocho etapas más un vuelo en situación. Cuando por circunstancias no programadas de la operación lo requieran, y en ejecución, el límite máximo podrá ser de nueve etapas sin que esta última deba ser en situación.

Artículo 47.- Vacaciones.

Período de 30 días naturales o fraccionados en dos turnos de 15 días, a petición del tripulante. Éstas podrán ser disfrutadas por períodos inferiores, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan.

Los períodos vacacionales que disfruten anualmente todos los TCP's serán de carácter retribuido. Aquellos que no llevaran un año al servicio de NAYSA tendrán derecho a su parte proporcional.

En los casos de disfrute de vacaciones durante un período continuado coincidente con un mes natural, la Compañía retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cobro de los conceptos retribuidos fijos correspondientes.

- Cobro de la media de variables de dicho calculado a partir de los doce meses anteriores al mes de vacaciones.

En cuanto al disfrute en dos o más períodos en el mes en que se disfrute, se retribuirá con arreglo a los siguientes criterios:

- En el primer período de 15 días de vacaciones se le abonarán los conceptos retributivos fijos correspondientes y el 50% de la media de variables de dicho piloto calculada a partir de los 12 meses anteriores a dicho período de vacaciones.

- En el segundo período se abonará los conceptos retributivos fijos correspondientes y el otro 50% de la media de variables del período señalado en el párrafo anterior.

Artículo 48.- Preavisos.

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

Artículo 49.- Indemnización por destacamento, Residencia o Destino.

Destacamento:

Durante el destacamento, se percibirán las siguientes cantidades:

- Para el destacamento forzoso:

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

- Para el destacamento voluntario:

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

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

Residencia:

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

Destino:

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

Alteraciones de los tiempos de Destacamento, Residencia o Destino:

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

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

Artículo 50.- Vestuario.

La empresa determinará el vestuario a utilizar por los TCP's.

Artículo 51.- Alojamiento.

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

Artículo 52.- Conceptos retributivos.

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

A) RETRIBUCIONES FIJAS:

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

B) RETRIBUCIONES VARIABLES:

1. Horas nocturnas.
2. Prima de Imaginaria.
3. Dieta de contacto.
4. Valor salto 8 y 9.

C) GASTOS COMPENSATORIOS:

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

D) COMPLEMENTOS PERIÓDICOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:**1. Pagas extraordinarias.****Artículo 53.- Sueldo Base.**

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

Artículo 54.- Primas de Responsabilidad.

Los/as jefes/as de Cabina de la Compañía percibirán, en tanto no sean revocados de dicha función, la prima fija que figura en el anexo.

Artículo 55.- Aparcamiento AENA.

Los TCP's percibirán en concepto de aparcamiento las cantidades especificadas por AENA.

Artículo 56.- Prima de Imaginaria.

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

Artículo 57.- Horas Nocturnas.

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

Artículo 58.- Dietas de Contacto.

Se devengará un complemento de vuelo cada día que se realice un servicio de vuelo o se cancele después de la firma.

Artículo 59.- Valor salto números 8 y 9.

Es la retribución variable equivalente a su nivel Salarial de los saltos números 8 y 9.

Artículo 60.- Plus de Transporte.

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

Artículo 61.- Dietas.**CONCEPTO DE DIETA.**

Es la cantidad que se devenga para atender los gastos normales de manutención que se originan en los des-

plazamientos fuera de base que se efectúen por necesidades de la Compañía.

Se percibirá en concepto de dieta en el Archipiélago Canario la cantidad de 30 euros, para territorio Nacional 45 euros y 57 euros para Internacional.

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

CÓMPUTO DE LAS DIETAS.

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

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

- Cuando el trabajador se encuentre en servicio no de vuelo fuera de su centro de trabajo entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.
- Cuando el trabajador se encuentre en servicio no de vuelo fuera de su centro de trabajo entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.
- Cuando el trabajador se desplace fuera de su base para realizar un servicio no de vuelo, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo.

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

COMIDAS.

La Compañía suministrará una dotación de mantenimiento a los tripulantes que lo soliciten y que se encuentren en actividad aérea en los períodos comprendidos entre las 13,00 y las 15,00, las 20,00 y las 23,00 horas, ambas locales, respetando éstos, en cualquier caso, la programación de vuelos existentes. Igualmente suministrará el desayuno cuando se encuentren en actividad aérea entre las 5,00 y las 10,00 horas locales, y siempre que la actividad aérea suponga permanecer al menos la mitad de los tiempos señalados fuera de la base.

Artículo 62.- Pagas extraordinarias.

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

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

ANEXO

TABLA SALARIAL TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS

Grupo Laboral TCP'S	Salario Base	Prima Responsabilidad	Transporte	P.P.Extras	Salario Anual	Compl. Imaginaria x Día	Dieta Contacto x Día	Valor salto 7 y 8
T.C.P. C	641,05		200	45,1	11.175,00	13	11	7,28
T.C.P. B	713,29		200	59,52	12.396,00	13	11	8
T.C.P. A	787,53		200	65,63	13425,48	13	11	8,72
Jefe de Cabina C	837,27	100	100	65,76	14025,48	13	11	8,8
Jefe de Cabina B	876,98	100	100	66,74	14525,48	13	11	9,38
Jefe de Cabina A	963,64	100	100	76,83	15.807,64	13	11	10,03

TABLA SALARIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO

Grupo Laboral Administración General y Comercial	Salario Base	Transporte	P.P. Extras x2	Salario Anual
Auxiliar Administrativo	615,34	100	51,97	9.831,36
Administrativo	657,87	100	54,82	10.410,12
Oficial Administrativo	768,79	150	54,9	12.343,08
Oficial Administrativo 1ª	927,24	200	86,38	15.600,00
Jefe de Control de Ingresos	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Auxiliar de Agente de Reservas	607,08	93	49,96	9.600,00
Agente de Reservas	635,92	93	52,99	10.018,80
Jefe Reservas	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Auxiliar Control Espacio	606,6	100	50,55	9.692,40
Agente Control Espacio	688,82	100	57,4	10.843,44
Jefe Control Espacio	1.217,60	200	116,2	19.800,00
Telefonista	615,34	93	55,47	9.831,36
Agente Venta Billete	800,14	93	78,43	12.600,00
Auxiliar / Comercial	607,08	93	49,96	9.600,00
Comercial	693,64	93	56,68	10.800,00
Agente Coordinación	700,14	93	78,43	11.400,00
Supervisor Handling	898,46	93	79,27	13.800,00
Jefe de Compras	856,29	150	72,4	13.813,08

Grupo Laboral Mantenimiento y Limpieza de Aviones y/u Oficinas	Salario Base	Transporte	P.P.Extras x2	Salario Anual
Auxiliar Almacen	625,72	120,00	52,14	10.200,00
Almacenero	839,15	120,00	70,76	13.208,04
Jefe Almacen	1.003,28	120,00	113,36	16.200,00
Auxiliar 1 S/L	707,00	120,00	61,50	11.400,00
Auxiliar 2 C/L	830,72	120,00	74,64	13.200,00
TMA B1/B2	1.765,46	250,00	79,77	26.100,00
TMA C	1.940,46	250,00	79,77	28.200,00
TMA Inspector / Jefe de taller	2.090,46	250,00	79,77	30.000,00
Asistente Ingenieria	1.027,72	120,00	76,14	15.600,00
Ingeniero	1.327,72	120,00	76,14	19.200,00
Responsable de Calidad	2.090,46	250,00	79,77	30.000,00
Jefe Control de Calidad	2.203,30	250,00	173,35	33.600,00
Auxiliar de Limpieza	556,13	93,00	46,34	8.901,72
Operario Limpieza	606,94	93,00	50,58	9.613,20

1671 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 2 de abril de 2007, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas de Canarias, S.A. (ILTESA).*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas de Canarias, S.A. (ILTESA), y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 39/2005, 16 de mayo (Boletín Oficial de Canarias nº 63, de 31.3.05), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de abril de 2007.-
El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS
DE CANARIAS, S.A. (ILTESA)

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo: Determinación de las partes.

Artículo 1: Ámbito de aplicación.

Artículo 2: Ámbito temporal.

Artículo 3: Denuncia.

Artículo 4: Absorción y compensación.

Artículo 5: Vinculación a la totalidad.

Artículo 6: Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7: Salario.

Artículo 8: Primas o pluses.

a) Plus de cámaras, estufa.

b) Primas festivas.

c) Plus de suplencia y cambio de turno.

d) Plus de nocturnidad.

e) Plus de madrugada.

f) Plus víspera festivo.

Artículo 9: Antigüedad.

Artículo 10: Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 11: Horas extraordinarias.

Artículo 12: Suplidos.

a) Dietas.

b) Plus de transporte.

CAPÍTULO III.- DISPOSICIONES LABORALES

Artículo 13: Jornada de trabajo.

a) Jornada semanal.

b) Festivos.

Artículo 14: Vacaciones.

Artículo 15: Licencias.

Artículo 16: Excedencias.

Artículo 17: Vacantes.

Artículo 18: Amortización de plaza vacante.

Artículo 19: Movilidad funcional.

Artículo 20: Faltas.

Artículo 21: Sanciones.

Artículo 22: Procedimiento.

CAPÍTULO IV.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 23: Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 24: Reconocimientos médicos.

Artículo 25: Ropa de trabajo.

CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 26: Retribución en caso de maternidad, enfermedad o accidente.

Artículo 27: Bolsa de vacaciones.

Artículo 28: Ayuda al estudio para empleados.

Artículo 29: Ayuda escolar.

Artículo 30: Ayuda por hijos/as minusválidos/as.

Artículo 31: Jubilación.

Artículo 32: Seguro de Vida.

Artículo 33: Anticipos Personales.

CAPÍTULO VI.- OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 34: Garantía de empleo.

Artículo 35: Retirada del permiso de conducir.

Artículo 36: Multas de tráfico.

Artículo 37: Derechos sindicales.

Artículo 38: Libertad de expresión.

Artículo 39: Prácticas antisindicales.

Artículo 40: Principio de no discriminación.

Artículo 41: Reunión e información.

Artículo 42: Formación.

Artículo 43: Contratación temporal.
Artículo 44: Seguro Dental.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª

DISPOSICIÓN SUPLETORIA

ANEXO I : TABLAS SALARIALES 2006/2007.

ANEXO II: PLUS DE NOCTURNIDAD.

ANEXO III: BAREMO EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL POR ACCIDENTE.

ANEXO IV: GRADOS DE PARENTESCO.

CONVENIO COLECTIVO DE ILTESA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo.- Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por consiguiente, suscrito, de una parte, por la Empresa ILTESA, S.A. y, de otra, por los trabajadores de la misma, cuyos representantes, constituidos en Comisión Negociadora y reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos, se identifican en las Actas que se acompañan.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores. Se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de ámbito interprovincial, y su aplicación será obligatoria para todo el personal de ILTESA que presta sus servicios en los centros de trabajo de las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, en sus distintas actividades de elaboración, comercialización y distribución de productos lácteos y sus derivados.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, siendo su duración de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Las condiciones socioeconómicas en él contenidas se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2006.

Artículo 3º.- Denuncia.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse, formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes, mediante notificaciones pertinentes a la Autoridad Laboral y a la otra parte, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su vencimiento.

En caso de no efectuarse dicha denuncia, se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año de duración, salvo las cláusulas de contenido económico que deberán negociarse expresamente.

Denunciado el Convenio y hasta que se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas salvo aquellas en las que se haya acordado otro período de vigencia.

Artículo 4º.- Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras, generales, convencionales e individuales o resoluciones administrativas que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas y compensadas dentro de éste.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Artículo 6º.- Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

Las dudas, cuestiones y divergencias que, con motivo de la interpretación y cumplimiento de este Convenio, se susciten, serán sometidas en previas y preceptivas instancias a la consideración de la Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por cuatro representantes de

la Empresa y por cuatro representantes del personal, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la legislación vigente concede a la Administración Pública y a los Juzgados de lo Social.

La citada Comisión Mixta se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un plazo no superior a 15 días, a partir de su convocatoria.

Las discrepancias que surjan en dicha comisión serán resueltas mediante consenso, en el caso de que el consenso no fuera posible se resolverá mediante votación, siendo necesaria para su aprobación que la mitad mas uno de los votos de los asistentes sean favorables a la opción propuesta.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7º.- Salario.

Para la vigencia del presente convenio se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

- Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2007 el incremento salarial será del 3% anual, para los diferentes conceptos salariales (salvo aquellos en los que se pacte expresamente que están al margen de revisiones salariales) y para las diferentes categorías que vienen reflejadas en la tabla que se adjunta como anexo I, con clausula de revisión al I.P.C. nacional real. A la cantidad resultante habrá que añadir un 0,25%. Siempre se regularizará en los 2 años (2006 y 2007) un mínimo del 3%.

Artículo 8º.- Primas o Pluses.

a) Plus de cámaras y estufa.

Al personal que trabaje en las cámaras frigoríficas se le abonará mensualmente un plus de 186,997 euros, y al que lo haga en la estufa el plus mensual será de 173,222 euros. Al personal que trabaje en las cámaras de congelación se le abonará mensualmente un plus de 222,727 euros para el titular y de 26,231 euros/mes para los ayudantes, manteniendo la organización actual del trabajo en dicha cámara.

En todos estos casos se prorratearán los períodos trabajados inferiores al mes.

b) Primas festivas.

Por el trabajo en domingos o días festivos se abonará al personal de la Empresa un complemento especial de 30,000 euros. Para el personal que, como consecuencia del trabajo en domingos y festivos, disfrute el descanso semanal compensatorio, este

complemento consistirá en un abono de 11,144 euros por hora efectivamente trabajada durante la jornada normal.

c) Plus de suplencia y cambio de turno.

Aquellos trabajadores en régimen de trabajo a turnos, a los que por interés de la Empresa, por causas imprevistas, de carácter esporádico, se les cambie el turno habitual de trabajo sin aviso previo mínimo de 48 horas, se les abonará la cantidad de 30,000 euros, por una sola vez, con independencia del número de días a que afecte dicho cambio.

Para el turno de noche solamente se podrá dar este caso si es por causa de fuerza mayor y con comunicación previa al comité de empresa.

d) Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad por hora de trabajo efectuada entre las 22 y las 7 horas, así como para el personal que realice dentro de dicho período una parte no inferior a 2 horas de su jornada de trabajo, consistentes en los importes expresados en la tabla que se adjunta como anexo II al presente Convenio.

e) Plus de madrugada.

El personal que inicie su jornada en horario de madrugada cobrará un plus de 9,069 euros.

Para el cobro del plus de madrugada se deberá iniciar la jornada antes de las 5,45 horas de la mañana.

f) Plus de víspera de festivo.

El personal que, estando en turno de noche, trabaje la víspera de un festivo cobrará un plus de 58,548 euros.

Artículo 9º.- Antigüedad.

Al personal de esta Empresa con cinco años de antigüedad en la misma se le abonará un diez por ciento (10%) del sueldo base establecido, un veinte por ciento (20%) al personal con dos quinquenios y el cinco por ciento (5%) para los restantes quinquenios.

Se establece en el 40% (cuarenta por ciento) del sueldo base establecido, el tope máximo de crecimiento de la antigüedad. Para aquel personal que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio tengan un porcentaje igual o superior al 40% (cuarenta por ciento) de antigüedad, dichos porcentajes quedarán fijos.

Artículo 10.- Gratificaciones extraordinarias.

a) El 31 de mayo y el 30 de noviembre de cada año, la Empresa abonará al personal el importe de una

mensualidad del salario base reflejado en las tablas anexas más la antigüedad correspondiente.

b) El 28 de febrero y el 31 de agosto de cada año se le abonará un importe igual al señalado en el apartado anterior.

Artículo 11º.- Horas extraordinarias.

El porcentaje de incremento que se aplicará sobre el salario hora normal para el abono de las horas extraordinarias será del 75%. Entendiendo por salario hora normal el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora normal} = \frac{\text{Retribucion} \cdot \text{anual} + \text{antigüedad}}{1.732}$$

Salario hora extra diurna = Salario hora normal x 1,750 (75%).

Salario hora extra nocturna = Salario hora extra diurna x 1,250 (25%).

Salario hora extra madrugada = Salario hora extra diurna x 1,500 (50%).

A estos efectos, se entenderá por retribución anual el conjunto de conceptos que retribuyen directamente el trabajo, quedando por tanto excluidas las primas o pluses y los suplidos.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la actividad de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas responden a tal definición se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal.

Se acuerda el intercambio de horas extras diurnas, nocturnas y de madrugada según se detalla en el cuadro siguiente:

Horas trabajadas	Diurnas	Nocturnas	Madrugada
Horas Descanso	1 hora y 45 minutos	2 horas y 15 minutos	2 horas y 45 minutos

Dicho intercambio sólo se llevará a cabo cuando exista el acuerdo entre la empresa y el personal.

Cuando el personal del turno de tarde realice horas extraordinarias, tendrán la consideración de horas extras de madrugada aquellas que también superen las siete de la mañana.

Se considerarán horas extras las siguientes:

Diurnas: de 7,00 horas a 22,00 horas.
Nocturnas: de 22,00 horas a 24,00 horas.
Madrugada: de 00,00 horas a 7,00 horas.

Artículo 12º.- Suplidos.

a) Dietas.

Cuando por la naturaleza de su trabajo, el personal que tenga que desplazarse a distintas localidades del Centro de trabajo o continuar su labor de forma

voluntaria por razones laborales o hayan transcurrido menos de dos horas entre la finalización de su jornada y el comienzo de la formación organizada por la Empresa, se les abonarán las siguientes cantidades:

Almuerzo: 12,716 euros.
Cena: 7,029 euros.
Desayuno: 4,686 euros.

El criterio para el pago de estas dietas será el siguiente:

Dietas de desayuno: para cobrarlas se debe entrar dos horas antes del turno habitual de mañana.

Dietas de almuerzo: para cobrarlas se debe salir dos horas después del turno habitual de mañana o entrar dos horas antes del turno habitual de tarde.

Dietas de cena: para cobrarlas se debe salir una hora y media después del turno de tarde (a partir de las 24,00 h).

b) Plus de transporte.

Se abonará este concepto de la siguiente manera:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, salvo acuerdo en contrario, se actualizará conforme al importe del billete del medio de transporte público (guagua) utilizado por el personal en su trayecto de ida y vuelta al centro de trabajo desde su domicilio habitual, actualizándose en el mes de enero de cada año, debiendo ser justificado mediante el correspondiente certificado de empadronamiento. Esta cantidad se percibirá por asistencia efectiva al trabajo, independientemente de que dicho medio de transporte sea realmente utilizado.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES LABORALES

Artículo 13º.- Jornada de trabajo.

a) Jornada semanal.

El personal sujeto a horario realizará con carácter general, y en cómputo anual, una jornada de trabajo de 38 horas y 45 minutos semanales efectivas, no entendiéndose como jornada efectiva el tiempo de descanso o bocadillo. Cualquier modificación de la jornada que pudiera producirse en el futuro por disposición legal o reglamentaria, se aplicará automáticamente, afectando al número de horas efectivas aquí pactadas, sólo en la cuantía que dicha Ley pudiera establecer por debajo de las 38 horas y 45 minutos semanales que, en cómputo anual, se establecen en el presente artículo.

Para el personal de fábrica dicha jornada se efectuará con el siguiente horario:

De lunes a viernes:

Primer turno: de 6,45 a 14,45 horas.

Segundo turno: de 14,30 a 22,30 horas.

Para el personal de oficinas generales la jornada se efectuará con el siguiente horario:

De lunes a viernes: de 8,00 a 15,30 horas.

Sábados:

Cada cuatro sábados: de 8,00 a 12,00 horas.

Los descansos se disfrutarán semanalmente. Para el área comercial aunque se vienen disfrutando semanalmente, si en el futuro por circunstancias del mercado no fuera posible dicho disfrute se buscará una alternativa a dicho descanso.

b) Festivos.

- Administración y Fábrica: se acuerda la realización de un día festivo en el lunes de Carnaval.

Asimismo, se libraré el día 24 ó 31 de diciembre, distribuyéndose para todo el personal entre la plantilla de turno de tarde y del turno de noche. Cuando estos días coincidan en sábados o domingos se disfrutarán los días hábiles anteriores o posterior (viernes o lunes). El personal que trabaje en turno fijo de mañana, libraré uno de esos dos días.

- Comercial y Cámara: se acuerda el disfrute de un día festivo como alternativa al lunes de carnaval. Este día se disfrutará un viernes anterior a un sábado de libranza, o en otro día que se acuerde, dentro del primer semestre del año. Para el personal de Comercial y Cámara que trabaje el lunes de carnaval se les abonará un plus de 56,210 euros.

Asimismo, se libraré el día 24 ó 31 de diciembre, distribuyéndose al 50 por ciento entre la plantilla de Comercial.

- Para todo el personal: se acuerda la realización de dos días festivos más, pudiendo acumularse a vacaciones, con carácter individual y en función de la organización del trabajo.

Artículo 14º.- Vacaciones.

Todo el personal de la Empresa, sin distinción alguna de categorías, tendrá derecho al disfrute de veinte y dos días laborables de vacaciones, no computándose los sábados, domingos y festivos. No pudiendo ser inferior su duración a treinta días naturales. Serán retribuidas con todos los conceptos de su nómina y al 100%, en su caso, del promedio individual de incentivos y nocturnidad de los últimos 12 meses enteros trabajados, anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones, de dicha retribución se eliminará el concepto plus de transporte.

Los veinte y dos días de vacaciones serán ininterrumpidos salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El período de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral antes del primero de cada año, por acuerdo entre Empresa y personal, efectuándose entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, siguiendo el orden de antigüedad, y siendo rotativo el resto de los años.

Aquellos trabajadores/as que de forma voluntaria disfruten las vacaciones fuera del período indicado, recibirán una gratificación compensatoria por importe de 189,280 euros, independientemente de la bolsa de vacaciones.

Excepcionalmente, si por razones organizativas o causas imprevistas, oído el Comité de Empresa, algún trabajador/a debiera realizar el disfrute de sus vacaciones fuera del indicado período, recibirá asimismo, la gratificación compensatoria señalada en el párrafo anterior y en idénticos términos.

El derecho al disfrute de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el/la trabajador/a se halle en situación de Incapacidad Transitoria, de modo que al incorporarse al trabajo tendrá derecho a disfrutar del período de vacaciones sin descuento alguno.

El personal que causase baja en la Empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

El personal que causase baja por Jubilación y Prejubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año. En caso de fallecimiento se le abonará a su cónyuge, hijos, padres o herederos legales el importe correspondiente al mencionado concepto.

Cuando una baja por enfermedad o accidente dure más de 12 meses no se podrán acumular ni vacaciones ni días de libranza.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa tendrá derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre el ingreso y el 31 de diciembre.

Si por necesidades de la Empresa, se interrumpiesen las vacaciones, el/la empleado/a disfrutará de 2 días de vacaciones en sustitución de cada día de interrupción completo.

Artículo 15º.- Licencias.

Licencias con retribución.

El personal tendrá derecho a licencia retribuida en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece de días naturales:

- 1) Por el matrimonio del/de la trabajador/a, 15 días.
- 2) Por nacimiento de un hijo/a, 7 días.
- 3) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, 7 días.
- 4) Por fallecimiento de un hijo/a, 5 días.
- 5) Por fallecimiento de padres/madres, 3 días, exceptuando domingos y festivos.
- 6) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días.

En este caso si el óbito se produce en horas de trabajo, este día no computará a efectos de la licencia establecida.
- 7) Por fallecimiento de tíos/as, tíos/as políticos, primos/as hermanos/as y sobrinos/as, 1 día.
- 8) Por matrimonio de un hijo/a, hermano/a o padre/madre, 1 día.

Siempre que ese día le corresponda trabajar al empleado, salvo que el evento sea fuera de la isla en cuyo caso tendrá derecho al día independientemente de que trabaje o no.
- 9) Por enfermedad de carácter muy grave del cónyuge/conviviente, hijos/as, padres/madres o personas a su cargo, 3 días.

En este caso, la licencia se amplía mediante la reducción de dos horas en la jornada laboral durante cuatro días más.

10) Por intervención quirúrgicas que precise anestesia total o por el internamiento hospitalario que precise el acompañamiento de los familiares a su cargo, 2 días, si fuese necesario.

En caso de anestesia local el tiempo imprescindible para asistir a la operación.

11) Por ruptura del vínculo matrimonial, 2 días.

12) Por concurrencia a examen, el tiempo indispensable para la realización del mismo, quedando el personal obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

13) Por el tiempo imprescindible para la solución de asuntos o tramitaciones que tengan relación directa con el desarrollo habitual de la actividad laboral, por ejemplo, carnet de conducir, carnet de manipulador de alimentos, además de:

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

14) Por mudanza, 2 días.

En las circunstancias señaladas en todos los párrafos anteriores, excepto la primera de ellas y la última, el número de días que determina la licencia se ampliará en dos días más si ocurre en islas distintas o cuatro días más si ocurre fuera del archipiélago.

Se incluye en el presente convenio un anexo IV, donde se relacionan los grados de parentescos para una total clarificación del presente artículo.

Licencias por maternidad/Paternidad.

Se trata de permisos con derecho a reserva al puesto de trabajo.

1. Por parto.

Permiso con una duración total de 16 semanas. Las primeras 6 semanas son de obligado cumplimiento para la madre, inmediatamente después del parto. El resto del permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre o por ambos, sucesiva o simultáneamente, si ambos trabajan por cuenta ajena. La suma de los períodos disfrutados no podrá ser superior a 16 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. Por parto múltiple.

Se establece que en caso de parto múltiple, la duración del permiso de maternidad/paternidad será de dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

3. Por adopción o acogimiento de menores.

Cuando se adopte o se acoja a un menor de hasta ocho años, el permiso lo podrá disfrutar tanto el padre como la madre y tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Cuando se trate de menores de edad, mayores de ocho años, pero afectados de una discapacidad o minusvalía o que por circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes, la duración del permiso será también de 16 semanas ininterrumpidas.

Reducción de la jornada con retribución.

Por lactancia.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer y hombre

en su caso, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

En el caso de que no se pueda reducir la jornada con este fin, se podrá acumular estas horas de las siguientes formas:

1. Semanal o quincenalmente.

2. Inmediatamente después de que el permiso de maternidad/paternidad haya finalizado, se establecerá la opción de acumular las horas de lactancia en días libres sumando un total de 10 días laborales.

En el caso de que sea el padre el que disfrute este permiso, existen ciertas restricciones, ya que únicamente podrá acogerse a tal reducción en caso de que la madre desempeñe una actividad profesional por cuenta ajena; restricción que no se prevé para las trabajadoras, que pueden disfrutar de este derecho, tanto si el padre trabaja, como si no.

Licencias sin retribución.

En caso de fallecimiento del cónyuge del/la trabajador/a con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

La trabajadora que habiendo dado a luz haya agotado el período ordinario de suspensión del contrato de trabajo regulado en el apartado 4º del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses.

El Trabajador en quien concurran las circunstancias del párrafo anterior, tendrá el mismo derecho que para la mujer trabajadora.

Los expresados períodos de licencia sin retribución no computarán a efectos de antigüedad.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el/la trabajador/a mediante la presentación de la certificación pertinente a requerimiento de la Empresa.

Reducción de la jornada. Sin retribución.

Se establece la reducción de jornada por atención de familiares o personas discapacitadas o nacimiento de hijos/hijas prematuros/as consistiendo en al menos una hora de su jornada laboral, y como máximo, la mitad de la citada jornada, siempre que haya acuerdo entre ambas partes, y sino fuera así, sería resuelto por la jurisdicción competente. Así mismo, también existirá un preaviso con la misma cuantía de tiempo, es decir, de cómo mínimo quince días laborables para el reingreso del trabajador a su puesto de trabajo. Podrán disfrutar de esta reducción de jornada, aquellas personas que tengan que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, y por el nacimiento de hijos/as prematuros/as.. También se podrán acoger a lo expuesto en la presente aquellas personas que por razones de guarda legal soliciten atender o cuidar a “algún menor de seis años o una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida”.

A los efectos del derecho de todas las licencias de este artículo nº 15, en los supuestos que afecten al cónyuge del/de la trabajador/a, queda asimilada la persona que conviva maritalmente con el mismo, siempre que acredite documentalmente tal convivencia mediante la Certificación del Padrón Municipal.

Artículo 16º.- Excedencias.

El personal con antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria hasta cinco años y una vez solicitada la incorporación, ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo, o en otro de inferior categoría, si así lo solicita, en la primera vacante que se produzca. En el caso de optar por el puesto de trabajo de inferior categoría tendrá preferencia para recuperar su categoría anterior.

Se podrá solicitar nueva excedencia una vez transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia. En supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud, formación educativa o profesional, podrán reducirse adecuadamente los tiempos referidos de uno y cuatro años de trabajo.

El personal con una antigüedad de al menos 2 años podrá solicitar a la dirección de la Empresa que se les reconozca la situación de excedencia por un año. Será la dirección de la Empresa la que decida unilateralmente la concesión o no de dicha excedencia. De ser reconocida dicha excedencia, una vez solicitada la reincorporación, hecho que deberá producirse antes que expire el plazo convenido, aquella deberá efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de dicha solicitud.

Artículo 17º.- Vacantes.

Cuando se produzca una vacante, salvo en los puestos de libre designación previstos por las normas legales vigentes, se cubrirá con personal de la propia Empresa mediante las pruebas oportunas, a las que tendrá acceso el Comité de Empresa.

Artículo 18º.- Amortización de plaza vacante.

Cuando se produjera una baja por enfermedad o accidente, que tras el correspondiente informe médico se prevea pueda prolongarse por más de tres meses, la Empresa cubrirá tal baja a corto plazo, salvo que las características técnicas o de mando del puesto a cubrir requieran una formación o cualificación incompatibles con una contratación a corto plazo.

A las personas que, como consecuencia de lo anterior, desempeñen puestos de superior categoría, se les abonará la diferencia salarial correspondiente a dicha categoría pero sin consolidarla a fin de respetar los derechos del enfermo o accidentado. Sin menoscabo de lo establecido en la legislación vigente mas concretamente en el artículo 39.4 del TR-LET.

Artículo 19º.- Movilidad funcional.

El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios, todas las retribuciones económicas de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, en proporción al grado de sustitución que efectúe, más la antigüedad que normalmente le pudiera corresponder en su categoría inferior.

Si este tiempo excede de tres meses de trabajo continuado o cinco discontinuos, será declarada la vacante correspondiente, salvo en los casos de sus-

titución por I.T. o vacaciones, convocándose la necesaria prueba de aptitud en los casos que así proceda.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, resultara preciso destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales del personal.

La movilidad funcional del personal en el seno de la empresa se producirá siempre, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Artículo 20º.- Faltas.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

a) Leves.

- Retrasos reiterados del personal superiores a los cinco minutos.

- Falta de atención, por negligencia simple, a instrucciones o normas de trabajo de las cuales se deriven problemas graves para el proceso productivo.

- Falta de higiene personal.

- Ausencia de respeto mutuo entre compañeros/as.

b) Graves.

- Provocar conflictos con los compañeros/as o los clientes que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas comerciales de la Empresa.

- Abuso de confianza con algún cliente.

c) Muy graves.

- Faltas de asistencia cuando se reiteren, sin justificación de ningún tipo, por más de tres veces.

- Fraude, deslealtad y abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes que estén normativamente sancionados por las normas positivas del Derecho Civil o Penal.

- El boicot claramente determinado a la producción.

- Las malas relaciones con el resto de los/as compañeros/as de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a las instalaciones de la Empresa.

- Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa, como por ejemplo, el acoso sexual y/o moral.

- La acumulación de más de tres faltas graves.

Supuesto Especial:

Puntualidad.

Tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo en un plazo de un mes que, en su conjunto, superen los 30 minutos, serán sancionadas con amonestación verbal.

Si se reincidiese en esta falta en el transcurso del semestre, se considerará falta grave, procediéndose a la suspensión de empleo y sueldo durante un día.

La reincidencia en estas faltas graves será sancionada de acuerdo con el artículo 21 de este Convenio.

Prescripción.

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

Artículo 21º.- Sanciones.

Las sanciones según la tipificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Leves.

- Amonestación privada o carta de advertencia.

b) Graves.

- Postergación durante un año en el ascenso.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Muy graves.

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

- Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

- Despido.

Artículo 22º.- Procedimiento.

Desde que se denuncie un posible caso de sanción por falta grave o muy grave se entenderá abierto el expediente sobre el/la afectado/a.

Seguidamente la Empresa comunicará por escrito al/a la interesado/a los detalles de la presunta falta, especificando día, lugar y hora, así como cuantas otras circunstancias hayan concurrido y sean necesarias para el perfecto conocimiento del/de la trabajador/a, entregando, simultáneamente, una copia al Comité de Empresa.

El personal afectado podrá realizar un descargo en el plazo de 3 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación en el que alegará lo que estime procedente en su defensa. Se consideran días inhábiles los festivos, sábados y domingos.

Llevados a cabo estos trámites, y si la Empresa considera que es procedente la sanción, comunicará la misma por escrito al/a la afectado/a, entregando simultáneamente una copia al Comité de Empresa.

Si el/la afectado/a estimara improcedente la sanción, podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa

aportando testigos, si los hubiese, y teniendo que estar presente un representante del Comité de Empresa, si así lo solicitara el/la interesado/a.

En este mismo sentido, hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descansos, ascensos definitivos, antigüedad o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

En caso de despido de un/a trabajador/a, la Empresa estará obligada a pagar cantidades con la misma periodicidad y cuantía que ordinariamente viniera haciéndolo, hasta el límite máximo del total de la liquidación que corresponda al/a la trabajador/a. Caso de readmisión del/de la mismo/a, las cantidades abonadas quedarán absorbidas por los salarios de tramitación, en el supuesto de que éstos correspondan.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 23º.- Seguridad y Salud Laboral.

En caso de posibilidades reales de accidentes de trabajo, los Delegados/Delegadas de Prevención comunicarán por escrito tal situación a la Dirección de la Empresa.

Artículo 24º.- Reconocimientos médicos.

La Empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los/as empleados/as tengan, como mínimo, un reconocimiento al año, a ser posible en el primer trimestre natural, dentro de las posibilidades del Servicio que los realice. Estos reconocimientos se harán en un Servicio de Prevención acreditado bien sea propio o ajeno, dentro de la jornada de trabajo del/de la trabajador/a dándose cuenta puntual y concreta de los resultados a los/as interesados/as. En los puestos de trabajo clasificados como tóxicos o penosos, así como en los que se manipulen alimentos, deberán hacerse semestralmente.

En la evaluación de los riesgos laborales que se realizan periódicamente existe una descripción de los riesgos presentes en los diferentes puestos de trabajo.

El Servicio de Prevención funcionará de lunes a viernes, de 9 a 19 horas, a fin de cumplir adecuadamente su función.

Artículo 25º.- Ropa de trabajo.

La Empresa dotará al personal, en relación con el trabajo desempeñado, con el siguiente equipo:

- Personal de Fábrica y Taller: 2 equipos de ropa de trabajo al año, calzado adecuado, 1 mono azul a quien, por su trabajo, lo requiera, un suéter cada dos años, y de la prenda que por causa mayor haya de ser sustituida.

- Personal de representación: 3 pantalones, 2 de verano y 1 de invierno, 4 camisas y calzado adecuado y un suéter o chaquetilla una vez al año.

- Personal de Cámara: dadas las características especiales del personal que trabaja en la cámara de conservación, el equipo de ropa de trabajo será el que se determine por el equipo de trabajo de mejora de cámara.

El lavado de esas prendas será de cuenta y a cargo de la Empresa, pudiendo ésta sustituir la obligación de lavado, planchado y cosido, por una compensación económica de 13,899 euros mensuales, durante los 12 meses del año.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 26º.- Retribución en caso de maternidad, enfermedad o accidente.

El personal que pase a la situación de incapacidad transitoria por enfermedad o accidente, percibirá de la Empresa, como complemento de indemnización de la Seguridad Social, un equivalente a la diferencia entre el importe de esta indemnización y la cifra que representan los conceptos salariales fijos además del plus de transporte y lavado de ropa. Se exceptúan de este cálculo las prorratas de las pagas extras. Este procedimiento también se aplicará a los días que corran por cuenta de la Empresa.

La Empresa tendrá la facultad de comprobar la enfermedad por médicos a su servicio y reconociendo a los/as trabajadores/as cuantas veces lo estime necesario. De su informe dependerá en cada momento el abono de la prestación establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, la mejora mencionada dejará de percibirse cuando el/la afectado/a incurra en su tercera baja dentro de los últimos doce meses.

En los accidentes de trabajo, una comisión mixta formada por miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral y del Comité de Empresa, informará, a petición de la Dirección de la Empresa, y en aquellos casos que se crea oportuno, sobre la conveniencia o no del abono de esta mejora, siendo vinculante este informe para su pago. El Comité de Empresa recibirá trimestralmente información por escrito de las bajas no mejoradas.

La Empresa cubrirá los tres primeros días al 50% durante las tres primeras bajas por enfermedad en el año natural.

En caso de incapacidad por accidente que impida al/a la trabajador/a realizar su labor habitual, la Empresa está obligada, agotando todas las posibilidades razonables, a buscarle un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole la categoría y condiciones económicas correspondientes al nuevo puesto efectivamente desempeñado.

En caso de maternidad se tendrá derecho a lo establecido en las normas legales que la regulan, como mínimo, tendrá las mismas ventajas recogidas para la I.T.

Artículo 27º.- Bolsa de vacaciones.

El importe de la Bolsa de Vacaciones asciende a 409.752 euros, dicha cantidad se abonará cuando el/la trabajador/a haya permanecido 12 meses en la empresa, en caso contrario se abonará la parte proporcional.

La bolsa de vacaciones se pagará en el mes de junio de cada año.

Artículo 28º.- Ayuda al estudio para empleados/as.

La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados/as les abonará el 90% de los gastos de matrícula, de los honorarios de Centros Oficiales de Enseñanza Media, Capacitación o Formación Profesional, carreras de Grado Medio y Superior y de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de cla-

se y estudio de acuerdo con las necesidades del trabajo. No podrán disfrutar de esta ayuda aquellos/as trabajadores/as cuyo contrato tenga una duración inferior a la del curso escolar. En todo caso, estos conceptos deberán ser justificados por el/la trabajador/a mediante la presentación de los certificados y justificantes oportunos a requerimiento de la Empresa.

La prórroga de esta ayuda quedará condicionada al aprovechamiento demostrado de tal formación.

Artículo 29.- Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para estudios por cada hijo/a de empleado/a, consistente en 188,840 euros la cual se devengará en el mes de septiembre, para las edades comprendidas entre los 4 meses y 24 años, ambas inclusive, considerándose como período de devengo el del curso escolar.

Para los que tengan hijos/as mayores de 16 años, será preciso para beneficiarse de esta ayuda presentar justificación documental de inscripción en centro oficial de estudios y no trabajar en ILTESA.

Para los que tengan hijos/as con edades comprendidas entre 4 meses y 3 años, será preciso para beneficiarse de esta ayuda presentar justificación documental de que el cónyuge del/de la trabajador/a ha trabajado todo el curso escolar y además presentar facturas que justifiquen haber pagado la guardería durante todo el año escolar.

En el supuesto de que no se cumplan las condiciones del apartado anterior para todo el curso escolar se abonará la parte proporcional.

Si ambos cónyuges con hijos/as comunes pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá esta ayuda uno solo de ellos, a su elección.

Artículo 30º.- Ayuda por hijos minusválidos.

Los/as trabajadores/as con hijos minusválidos percibirán por cada uno de ellos una ayuda consistente en 77,387 euros mensuales.

A este fin, se entenderá que existe capacidad física o mental disminuida, cuando el/la afectado/a

se encuentre en su conjunto con unas reducciones anatómicas o psíquicas que representen, como mínimo, un 33% según lo acreditado por el organismo oficial competente en estos casos.

Dicha ayuda se condiciona a los siguientes supuestos:

- Que la persona con minusvalía (cónyuge o hijo/a) no realice ningún trabajo remunerado, ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

- Que exista convivencia y dependencia de la persona con minusvalía a cargo del beneficiario/a.

Para hacer efectiva esta ayuda el/la trabajador/a deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos, a su elección.

Artículo 31º.- Jubilación.

El personal que se jubile al cumplir la edad de 64 años no sufrirá reducción de su pensión de jubilación (por el coeficiente de edad), siempre que tenga cubierto el período de carencia, porque la Empresa contratará a otro/a trabajador/a por período de hasta un año de duración, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 32º.- Seguro de Vida.

Para todo el personal de plantilla de la Empresa, se establece un Seguro Colectivo de Vida y Accidente que cubrirá los casos de muerte natural, muerte por accidente, gran invalidez, invalidez absoluta o invalidez permanente total y parcial. Las coberturas de estos riesgos serán las siguientes:

Durante el período de vigencia del presente convenio quedarán establecidas las siguientes coberturas:

En caso de muerte la indemnización será de 42.070,847 euros.

En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez la indemnización será de 42.070,847 euros.

En caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente serán de aplicación los porcentajes establecidos en la póliza, de acuerdo con el baremo que se acompaña como anexo III.

El importe de las primas correspondientes correrá a cargo de la Empresa.

En el supuesto de que un/a empleado/a causase baja en el servicio de la Empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario/a del Seguro, salvo que por acuerdo privado entre él/ella y la Cía. Aseguradora, pudiera seguir gozando de sus beneficios corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

La calificación de las incapacidades previstas en el presente artículo responde a los criterios establecidos por la Compañía Aseguradora en las condiciones de la póliza de aseguramiento. Ante cualquier duda de interpretación del presente artículo se hará conforme a lo establecido en el condicionado general de la póliza.

La Empresa servirá de mediadora entre la Compañía de seguros y el/la trabajador/a que deje de prestar sus servicios y quiera seguir con dicha póliza.

Artículo 33º.- Anticipos.

Se establece un fondo de 50.000 euros para anticipos sin interés con un tope de 2.112 euros cada uno, a amortizar en un plazo máximo de diez y ocho meses por acuerdo entre ambas partes, para el personal cuya categoría figure en el convenio.

La persona solicitante deberá justificar, a la hora de la petición, el destino del anticipo. Tanto la

Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa podrán comprobar tal extremo y mediante reuniones conjuntas se procederá o no a su concesión en función de los saldos disponibles. El Comité de Empresa nombrará dos miembros a tales efectos.

Se acuerda establecer un período de carencia de 6 meses en virtud del cual una vez liquidado un préstamo no se podrá solicitar otro si no ha transcurrido este período de tiempo.

De igual forma se podrán pedir anticipos mensualmente, de acuerdo a las siguientes normas:

a) Se darán a los/as trabajadores/as que lo soliciten los días 10 de cada mes o el día hábil inmediato anterior, entre las 12,00 y las 15,00 horas.

b) Se establece el límite del 50% del salario base líquido.

c) Sólo podrán solicitarse estos anticipos contra la nómina del mes en curso o bien contra la paga extra más inmediata.

CAPÍTULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 34º.- Garantía de empleo.

En caso de privación de libertad/detención, hasta que exista la sentencia firme y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador/a su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el reflejado período y considerándose al afectado/a en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

Si la privación de libertad/detención es derivada de la conducción de vehículos de la Empresa, el/la afectado/a tendrá derecho a la reserva del puesto y a la percepción de sus emolumentos durante dos años, siempre que la detención no se deba a alteraciones de las condiciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del trabajador/a (imprudencia temeraria, embriaguez, droga).

Artículo 35º.- Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de retirada temporal (máximo de un año) del permiso de conducir a un/a trabajador/a, la Empresa se compromete, mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al trabajador/a afectado/a, garantizándole la percepción de su sueldo mensual, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

1º) Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la Empresa, o en vehículo propio durante el trayecto de ida o vuelta al trabajo.

2º) Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones de las condiciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del trabajador/a (imprudencia temeraria, embriaguez, droga)

3º) Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

4º) Compromiso por parte del personal a realizar durante el tiempo de retirada del permiso, cualquier clase de trabajo que se le encomiende, con independencia de su categoría.

Artículo 36º.- Multas de tráfico.

Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de la Circulación, derivadas del propio proceso de trabajo o por carencia de elementos legales que sean imputables a la Empresa, así como aquellas por aparcamiento indebido y subida de aceras, correrán íntegramente por cuenta de ella. Aquellas sanciones por infracción del Código de la Circulación propias del trabajo, aunque sean imputables al trabajador/a, serán abonadas al 50 por ciento entre Empresa y afectado/a. Ello, con un máximo de 5 multas en un año.

La Empresa se compromete a prestar asesoría legal en cualquier accidente o circunstancia que se

produzca en el ejercicio de la actividad del trabajador/a.

Artículo 37º.- Derechos sindicales.

La Empresa reconoce a la Representación del personal todos aquellos derechos sindicales que en el presente están establecidos por la legislación vigente y los que en el futuro puedan establecerse.

El Comité de Empresa tendrá un local para celebrar las reuniones, con el mobiliario de oficina suficiente para la realización correcta de sus funciones.

Los representantes del personal podrán utilizar, dentro de cada trimestre natural, las horas sindicales que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente, de tal forma que, sin que implique traspaso de horas de un representante a otro, sí se pueden pasar las horas de un mes a otro del mismo trimestre, caso de serles necesarios.

Artículo 38º.- Libertad de expresión.

Los representantes del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas vigentes al efecto.

Artículo 39º.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 40º.- Principio de no discriminación.

1º) Los representantes del personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño en su representación.

2º) El empleo de un trabajador/a no se podrá sujeta a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se podrá despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 41º.- Reunión e información.

La Dirección admitirá que los trabajadores/trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en horas de trabajo, siempre que no se perturbe la actividad normal de la Empresa.

Artículo 42º.- Formación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación teóricos o prácticos, siendo de carácter voluntaria la asistencia por parte de los/as trabajadores/as.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 43º.- Contratación temporal.

De manera expresa se conviene la adhesión al artículo 50 del convenio nacional de las empresas de productos lácteos en donde se refiere a que, para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro del período de dieciocho a contar desde la fecha de las respectivas contrataciones.

La contratación eventual no podrá exceder del 8% de la plantilla media de la empresa en cómputo anual. No formarán parte de este cómputo los contratos de I.T., maternidad y sustitución de vacaciones.

El período de prueba de los citados contratos será de un máximo de tres meses para el personal técnico y un máximo de quince días para el resto del personal y afectará sólo al personal cuyas categorías se recojan en convenio, según lo establecido en el anexo I.

Artículo 44º.- Seguro Dental.

La empresa concertará un seguro dental por valor de 3 euros por trabajador/a y mes, más las subidas correspondientes al I.P.C. Nacional Real. El diferencial que, en su caso, cobrase la compañía aseguradora que superase el I.P.C. será asumido por el/la trabajador/a. Este seguro será de aplicación a partir del 1 de enero de 2007.

Los trabajadores/as que lo deseen podrán adherir a sus familiares, si la compañía aseguradora así lo permitiese, corriendo por cuenta del trabajador/a el sobre coste de esta adhesión que será por cuenta y riesgo exclusivo del trabajador/a.

Podrán acogerse a este artículo todos los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª) Se extienden las coberturas sociales y económicas del contenido de este Convenio Colectivo a los/as hijos/as no biológicos que convivan dentro de la misma unidad familiar, dependiendo económicamente del/de la trabajador/a, previa justificación mediante certificado de convivencia anual, empadronamiento, libro de familia justificando los/las hijos/as no biológicos y compromiso por parte del/la trabajador/a de comunicar a la Empresa la ruptura de la relación.

2ª) Por la empresa se facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral designados por los representantes del personal, la asistencia al

menos una vez al año a cursillos o conferencias relacionadas con su cometido, e impartidas por un centro oficial.

3ª) Durante la vigencia del presente Convenio, con el objetivo de mantener el nivel de empleo fijo, las partes se comprometen a negociar la viabilidad de cubrir cualquier vacante que pudiera producirse.

La negociación se efectuará en el seno de la Comisión Mixta, la cual se reunirá con arreglo al mecanismo contemplado en el artículo 6.

4ª) Conservación del Convenio Colectivo.

Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno de los preceptos o previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo, no por ello perderán su validez, vigencia y fuerza de obligar el resto de su contenido. La comisión Negociadora del Convenio habrá de reunirse necesariamente en tal supuesto a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1ª) Se mantienen, durante la vigencia del Convenio, los turnos establecidos actualmente y que han garantizado la cobertura de trabajo las 24 horas del día, sin perjuicio de que, en las secciones que lo puedan requerir en un futuro, queden asegurados el trabajo y las atenciones precisas, existiendo para ello las comisiones mixtas compuestas por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa, que estudiarán conjuntamente la problemática anexa a la implantación de estos turnos.

DISPOSICIÓN SUPLETORIA

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y administrativas que lo modifiquen o complementen.

ANEXO I

Tablas salariales 2006

Categoría profesional	Salario Base	Complemento salarial	Total año
	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Oficial Laboratorio	987,126	123,239	17.272,900
Oficial 1ª Mantenimiento	987,126	123,239	17.272,900
Of. 1ª Chófer, Recogedor	977,929	34,743	16.063,798
Oficial 1ª	977,929	68,557	16.469,564
Especialista 1ª	977,929	95,644	16.794,610
Auxiliar de Laboratorio	971,458	96,895	16.706,079
Oficial 2ª Mantenimiento	971,458	96,895	16.706,079
Oficial 2ª	962,267	59,113	16.105,639
Especialista 2ª	962,267	59,113	16.105,639
Oficial 3ª Mantenimiento	957,875	24,802	15.610,585
Oficial 3ª	948,099	24,802	15.467,216
Especialista 3ª	948,099	34,743	15.586,511
Peón especializado	945,861	24,311	15.425,530
Peón	937,668	24,311	15.294,427
Oficial 1ª Administrativo	1.069,656	158,790	19.019,996
Oficial 2ª Administrativo	988,114	114,539	17.184,295
Secretaria	988,114	114,539	17.184,295
Oficial 3ª Administrativo	967,735	79,988	16.443,630
Auxiliar Administrativo	948,099	24,311	15.461,325

Nota: Los complementos salariales de las categorías que se relacionan a continuación permanecerán fijos en los importes que se indican durante el año 2007 al margen de las revisiones salariales que se produjeran como consecuencia de la actualización del I.P.C.

Oficial de 3º de mantenimiento.	45 €.
Oficial de 3º.	45 €.
Especialista de 3º.	54 €.
Oficial de 3ª.	45 €.
Especialista de 3ª.	45 €.
Peón especializado.	45 €.
Peón.	45 €.
Auxiliar Administrativo.	45 €.

ANEXO II

Plus de Nocturnidad

Categoría profesional	Euros / hora
Oficial 1ª	4,102
Especialista 1ª	4,102
Oficial 2ª	3,536
Especialista 2ª	3,536
Oficial 3ª	3,200
Especialista 3ª	3,200
Peón especialista	2,950
Peón	2,950

ANEXO III

BAREMO EN CASO INCAPACIDAD PARCIAL POR ACCIDENTE

Pérdida total de un brazo o de una mano	60	50
Pérdida total de movimiento del hombro	25	20
Pérdida total del movimiento del codo	20	15
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20	15
Pérdida total del pulgar y del índice	40	30
Pérdida total de tres dedos, comprendiendo el pulgar o el índice	35	30
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice	25	20
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30	25
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	20	17

Pérdida total del pulgar sólo	22	18
Pérdida total del índice sólo	15	12
Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	10	8
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	15	12
Pérdida total de una pierna o de un pie		50
Pérdida total del dedo gordo de un pie		10
Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie		5
Amputación parcial de un pie comprendiendo todos los dedos		40
Ablación de mandíbula inferior		30
Pérdida total de un ojo o reducción de la mitad de la visión binocular		30
Si la visión del otro ojo estaba perdida antes del accidente		50
Sordera completa de los dos oídos		40
Sordera completa de un oído		10
Si la sordera del otro existía antes del accidente		20
Fractura no consolidada de una pierna o de un pie		25
Fractura no consolidada de una rótula		20
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla		20
Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior		15

Las invalideces no especificadas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándolas con las tasaciones enumeradas sin tener en cuenta la profesión del asegurado.

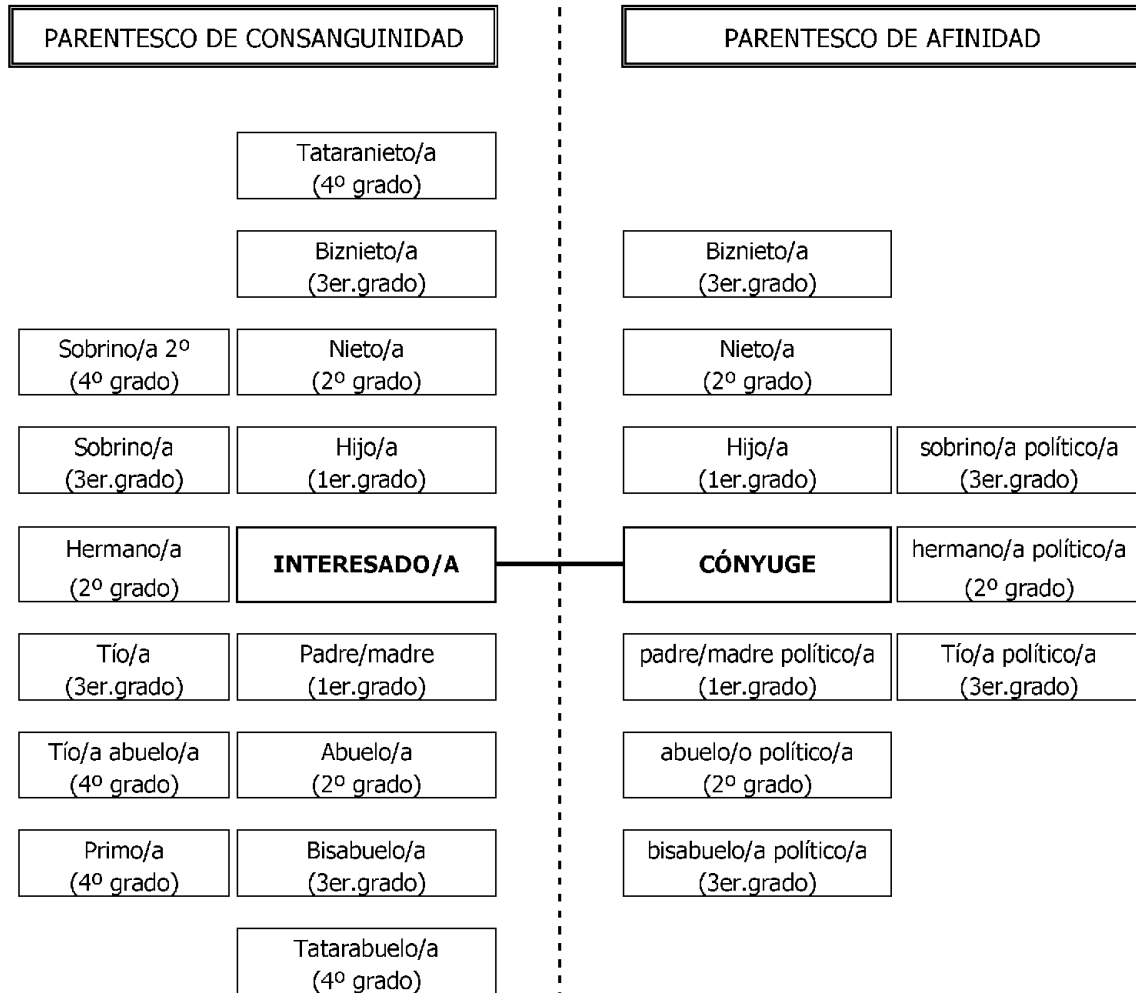
Si la víctima es zurda, lo que deberá haber declarado, los porcentajes previstos para el miembro superior derecho se aplicarán al miembro superior izquierdo y viceversa.

La pérdida funcional absoluta e incurable de un órgano o miembro será considerada como pérdida total.

Cuando la pérdida, inutilización o disminución funcional no es completa, el grado de invalidez se fija reduciendo los citados porcentajes en la misma proporción. La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez permanente total.

Si antes del accidente el asegurado presentaba defectos físicos o funcionales, éste tendrá derecho a percibir solamente la indemnización correspondiente a la diferencia entre el grado e invalidez preexistente y el que resulte después del accidente.

ANEXO IV



BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS



BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS

Franqueo
Concertado
38/22

POR AVIÓN

Imprime: Imprenta Bonnet, S.L.