

A los efectos del presente contrato, el período de doce meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, según dispone el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Este tipo de contratos eventuales por circunstancias de la producción se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido, en su caso, el de prórroga.

Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

#### Artículo 81. *Interino.*

Se efectuarán contratos de interinidad para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma legal o reglamentariamente establecida.

Los contratos de interinidad identificarán necesariamente al trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido, extinguiéndose este tipo de contrato de interinidad por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso.

Se considerará este contrato como indefinido, cuando no se hubiere producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe el interino prestando sus servicios.

#### Artículo 82. *Obra o servicio determinado.*

Se efectuarán este tipo de contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos especificarán con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarán suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración de estos contratos será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

#### Artículo 83. *Trabajo en prácticas.*

Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los cuatro años inmediatamente posteriores a la obtención del título, pueden concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo en prácticas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

#### Artículo 84. *Trabajo para la formación.*

Los mayores de dieciséis años podrán ser mayores contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a Mutua, sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

#### Artículo 85. *Trabajo a tiempo parcial.*

La Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

La cotización a la Seguridad Social y a las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o los días realmente trabajados.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

#### Artículo 86. *Trabajo fijo de carácter discontinuo.*

Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tales actividades deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichas tareas, y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

#### Artículo 87. *Fuentes subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

#### Artículo 88. *Antigüedad y plus de experiencia en el trabajo.*

Los trabajadores de la empresa, cuya contratación indefinida se haya producido con anterioridad al día 1 de mayo de 1999, percibirán los importes que por su antigüedad les corresponda conforme a los valores reflejados en la «Tabla de antigüedad» del artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Para todos aquellos trabajadores de la empresa, cuya contratación indefinida se produzca con posterioridad al día 1 de mayo de 1999, se establece un «Plus de experiencia en el trabajo» en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, en función del número de años de prestación de trabajo, contados a partir de la fecha de contrato que genere la contratación definitiva, y cuyos importes anuales se reflejan en la citada tabla del artículo 26.

**16548** RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del II Convenio Colectivo supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9910605), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1999, de una parte, por la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), en representación de las citadas empresas, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas empresas, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO COLECTIVO LABORAL SUPRAEMPRESARIAL PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE AÉREO**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Determinación de las partes concertantes.**

Son partes que han concertado este Convenio Colectivo, por la representación de las empresas que se determinan en el ámbito de aplicación del mismo, la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), y, por la representación sindical, el Sector Aéreo Estatal de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones (Sector Aéreo) de la Unión General de Trabajadores (UGT).

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El Convenio será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español, cualquiera que sea la modalidad contractual celebrada, en las empresas y ámbitos funcionales que se recogen en el artículo 3, tanto en España como en el extranjero, y, en este último caso, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

No será de aplicación el Convenio a las relaciones laborales de carácter especial suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ni a aquellos trabajadores con cargo directivo, salvo en lo concerniente a faltas y sanciones. Asimismo, será de aplicación limitada, en los términos expresamente indicados en las materias correspondientes, a aquellos trabajadores encuadrados en el grupo profesional quinto del Convenio.

En ningún caso será de aplicación el presente Convenio a los trabajadores contratados por las empresas afectadas como tripulantes técnicos de vuelo.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

El Convenio será de aplicación a las actividades relacionadas con el sector del transporte aéreo directamente prestadas por las empresas citadas en el presente artículo, tanto regular como a la demanda (comúnmente llamada «charter»).

Las empresas son las siguientes: «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima», así como las que en el futuro se adhieran a este Convenio, en los términos y condiciones que vienen determinadas en la disposición adicional primera.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

El Convenio será de aplicación a todos los centros, lugares de trabajo y aeronaves de las empresas afectadas, en relación con el ámbito personal que se establece en el artículo 2, ubicados en territorio español, tanto los actuales como los que se creen en el futuro.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2000, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo, aunque el Convenio se haya denunciado.

Si no mediara denuncia expresa, en los términos establecidos en el artículo 6, el Convenio quedará prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan un plazo de vigencia determinado.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán objeto de revisión anual.

**Artículo 6. Denuncia.**

La denuncia del Convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes otorgantes del mismo, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral, con al menos tres meses de antelación al de terminación de su vigencia.

En cualquier caso, se entenderá denunciando el Convenio con la constatación de la comunicación efectuada, en tiempo y forma, a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el Convenio y hasta tanto en cuanto se pacte uno nuevo, continuará la vigencia normativa del mismo.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas a su íntegro y global cumplimiento.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la Comisión Negociadora del mismo deberá subsanar de común acuerdo y en el plazo de treinta días las supuestas anomalías. En caso de falta de acuerdo de la Comisión Negociadora, las partes convienen someterse a un procedimiento de arbitraje ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), teniendo la resolución adoptada la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Cualquier modificación del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua de 14 de enero de 1997; del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, de 25 de enero de 1996; o de la Circular Operativa número 16-B, de 31 de julio de 1995, de la Dirección General de Aviación Civil, que afectara a lo establecido en el presente Convenio, deberá ser objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para su adaptación al mismo.

**Artículo 8. Compensación y absorción.**

Si las condiciones y acuerdos laborales y económicos ya establecidos en las empresas y centros de trabajo fueran más favorables, en su conjunto y en cómputo anual, para los trabajadores, que los contemplados en el presente Convenio, se mantendrán a título «ad personam», hasta que sean absorbidos y compensados por las condiciones y acuerdos establecidos en el mismo.

**CAPÍTULO II**

**Comisión Paritaria**

**Artículo 9. Composición y constitución.**

Se designa una Comisión constituida por los miembros nombrados por las partes firmantes del Convenio, para entender de cuantas cuestiones le estén atribuidas en el texto del mismo y en el presente capítulo.

Esta Comisión estará formada por ocho representantes de la parte empresarial y ocho representantes de la parte sindical, más un máximo de dos asesores por parte, que intervendrán con voz y sin voto.

La Comisión se constituirá en la fecha de firma del Convenio, debiendo tener elaborado su reglamento interno en el plazo máximo de treinta días.

La sede de la Comisión será el domicilio de AECA en Madrid, calle Príncipe de Vergara, 103, primero izquierda, 28006 Madrid.

**Artículo 10. Cometidos y facultades de la Comisión.**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

a) Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.  
b) Interpretación del articulado del Convenio.  
c) Intervención con carácter previo y obligatorio en las cuestiones litigiosas que se puedan plantear por la aplicación del articulado del Convenio.

d) Emitir informe previo y preceptivo sobre las adhesiones al presente Convenio previstas en el artículo 3 del mismo, así como en los supuestos de extensión que se contemplan en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Estudio, antes del día 1 de enero del 2000, de la viabilidad de la implantación en el ámbito de aplicación del Convenio de un plan de pensiones y un fondo social. Análisis de sus costes y participación de empresa y trabajadores en los mismos. Los acuerdos que se alcancen se incorporarán al texto del presente Convenio, pasando a ser parte integrante del mismo.

f) Y, además, entender en todas aquellas materias que el articulado del Convenio haya previsto su intervención.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por mayoría absoluta.

## CAPÍTULO III

## Contrato de trabajo

Artículo 11. *Duración del contrato.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo.

Podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicios determinados, en los supuestos reflejados a continuación.

Cuando haya trabajadores con contrato para trabajos fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional, área operativa y centro de trabajo, éstos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo antes referidos, salvo acuerdo en contrario con el trabajador fijo discontinuo.

Artículo 12. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

En esta materia será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio, y, en particular, en su apartado 4.

Artículo 13. *Contrato por obra o servicio determinados.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, para cubrir aquellos trabajos cuya ejecución es limitada en el tiempo y de duración incierta, sujeta a la contratación de los servicios de las empresas afectadas por este Convenio por parte de un tercero para aquellas tareas específicas que se demanden con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Esta modalidad contractual no podrá concertarse para prestar servicios a tiempo parcial para realizar un número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las establecidas en este Convenio, ni para un número de trabajadores superior al 15 por 100 de la plantilla de la empresa, salvo acuerdo expreso en contrario entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de la misma.

Este acuerdo sobre la limitación de esta modalidad contractual a tiempo parcial y en cuanto al número máximo de estos contratos tendrá vigencia hasta la finalización del presente Convenio, el día 31 de diciembre del 2000.

Artículo 14. *Conversión de contratos temporales en el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida; conversión de empleo estable; criterios para creación de contrataciones por tiempo indefinido; transmisión de trabajadores, y adecuación de plantillas.*

En estas materias será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio, y, en particular, en sus apartados 2, 5, 6, 7 y 10.

Artículo 15. *Contrato para trabajos fijos discontinuos.*

El contrato se entenderá celebrado por duración indefinida cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al establecido en la empresa, sin continuidad a lo largo del año, y tendrá a efectos laborales el carácter de contrato fijo de trabajos discontinuos.

La duración de la jornada laboral ordinaria, en estos casos, no será de una duración inferior a ochenta horas en cómputo mensual.

Los llamamientos, al no repetirse en fechas ciertas, tendrán lugar cuando las necesidades organizativas y productivas de la empresa así lo requieran, siguiendo a tal fin el orden de mayor antigüedad en la especialidad y grupo profesional, dentro de una determinada demarcación geográfica o centro de trabajo, así como la interrupción, que se hará en el orden inverso, sin perjuicio de aquellas otras formas de llamamiento acordadas o que pudieran acordarse entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Estos acuerdos deberán ser puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de un mes desde su celebración.

Los trabajadores con contrato laboral para trabajos fijos discontinuos que, al momento de su llamamiento, se hallen en alguna de las causas de suspensión legal del contrato, verán aplazada su incorporación a la empresa quedando en expectativa de ingreso, sin perder sus derechos preferentes de llamamiento, hasta que dicha causa haya finalizado.

La antigüedad a los efectos del párrafo anterior se computará a razón del tiempo de servicios efectivo prestado en la empresa, que se recogerá en el escalafón correspondiente.

El llamamiento al trabajador se efectuará por escrito, debiéndolo comunicar la empresa a la correspondiente Oficina del Instituto Nacional de Empleo u órgano competente. Tanto el llamamiento como la interrupción de los contratos se formalizará en los modelos anexos II y III del presente Convenio, informando de todo ello a la representación legal de los trabajadores.

En esta materia, también será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio, y, en particular, en su apartado 3.

Artículo 16. *Contratos formativos.*

Los contratos de trabajo en prácticas y los contratos para la formación se regirán por lo establecido en las disposiciones legales.

Si estos contratos se hubieran concertado por tiempo inferior al máximo total legalmente establecido, las partes podrán acordar cuantas prórrogas se estime conveniente, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total prevista para dichos contratos.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Los ingresos de los trabajadores en las empresas se considerarán siempre hechos a título de prueba, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto: Seis meses.
- b) Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero: Tres meses.
- c) Resto del personal: Dos meses.
- d) Trabajadores con contrato para la formación: Un mes.

Durante el período de prueba, la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

Será facultad de la empresa el exigir la realización de cursos o pruebas de admisión al trabajo, sin perjuicio de que el trabajador tenga que superar el período de prueba previsto a partir del momento que se suscriba el correspondiente contrato de trabajo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que en dichas funciones se hayan operado modificaciones técnicas que exijan dicho período y hayan transcurrido al menos dos años de la terminación de la última contratación.

Artículo 18. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, dos meses de antelación cuando se trate de personal clasificado en los grupos profesionales tercero y cuarto. Para el personal clasificado en el grupo profesional quinto, este preaviso será de tres meses. El resto de trabajadores deberá preavisar con un mes de antelación, salvo que se trate de contratos formativos, cuyo plazo será de quince días.

En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, los períodos de preaviso se reducirán a la mitad del tiempo establecido en el párrafo anterior.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe del salario total de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de cese, podrá ésta acordar que durante el mismo pase el trabajador a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones que las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la empresa resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez comunicado el preaviso de cese, la empresa podrá acordar la terminación de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al período de preaviso pendiente.

Habiendo recibido la empresa el aviso de cese con la citada antelación, vendrá ésta obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos retributivos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de conceptos retributivos se abonará no más tarde de quince días después de terminada la relación laboral.

#### Artículo 19. *Permanencia en la empresa.*

Cuando el trabajador vaya a recibir una especialización profesional con cargo a la empresa para realizar un trabajo específico, podrá pactarse la permanencia en la empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, incluso durante el período de prueba, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste de la especialización impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido.

El trabajador tendrá derecho en todo caso a conocer el coste de la especialización citada.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a recibir información de los costes citados de especialización, previamente a suscribirse dichos pactos de permanencia.

#### Artículo 20. *Vacantes.*

Para la contratación de personal fijo o a fijo discontinuo se dará preferencia a aquellos trabajadores que tengan o hayan tenido con la empresa un contrato de carácter temporal dentro de un mismo nivel funcional y grupo profesional, hayan cumplido la duración del mismo y no tengan nota desfavorable sobre su conducta profesional y personal en el expediente, siempre y cuando el trabajador que aduzca tal preferencia reúna, a juicio de la empresa, las condiciones de idoneidad, aptitud y capacidad exigibles al puesto de trabajo.

A tal efecto, las empresas darán publicidad de tales vacantes mediante comunicados en los tablones de anuncios y, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de ser varios los trabajadores que opten por la preferencia establecida en este artículo y que reúnan los requisitos exigidos, el que haya trabajado más tiempo en la empresa será el que cubrirá la vacante.

Las empresas mantendrán actualizados los escalafones de los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

#### Artículo 21. *Información a la representación legal de los trabajadores.*

La representación legal de los trabajadores, entre sus competencias, tendrá la de recibir información sobre la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones de celebración de nuevos contratos, número y tipos de los mismos y de los supuestos de subcontratación. También recibirá copia básica de los contratos escritos determinados por la ley y la notificación de las prórrogas de los mismos y de las denuncias correspondientes.

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo en Materia de Empleo recogido en la disposición adicional quinta del Convenio, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de la contratación indefinida, con indicación del número de contratos y trabajadores seleccionados para ocupar empleos estables, así como del calendario de transformación de contratos a tiempo indefinido que resulta por aplicación de la rúbrica anterior, así como del número de trabajadores de los meses de menor ocupación tomados como referencia para calcular

el volumen de contratos concertados por tiempo indefinido. Del mismo modo informará del listado provisional de los trabajadores referidos en la cláusula 6.1, a), del referido Acuerdo, antes de efectuarse la posible exclusión del 10 por 100, a la que se refieren los apartados b) y c) de la citada cláusula.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional y progresión, promoción en el trabajo y ascensos

##### Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican por grupos profesionales. Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 23. El cometido funcional lo desarrollarán los trabajadores en las áreas operativas que se especifican en el artículo 24.

##### Artículo 23. *Criterios de clasificación.*

En la clasificación de los trabajadores al grupo profesional se han de ponderar los siguientes criterios:

a) Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.

b) Formación: Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.

c) Iniciativa: Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) Mando: Configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) Complejidad: Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

##### Artículo 24. *Áreas operativas.*

Las áreas operativas y los cometidos básicos asignados a las mismas serán las siguientes:

A) Personal auxiliar de vuelo. Se incluye en esta área el grupo profesional de tripulantes de cabina de pasajeros (TCP), cuyo cometido básico es la realización del trabajo a bordo de una aeronave.

B) Mantenimiento aeronáutico. Se integran en esta área los grupos profesionales siguientes:

a) El de técnico de mantenimiento de aeronaves (TMA), que tiene como cometido básico el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como su verificación y garantía de funcionamiento.

b) El de servicios complementarios de mantenimiento, que encuadran las funciones relativas a aprovisionamiento de material, su planificación, almacenaje, mantenimiento, recepción y envíos.

C) Asistencia al pasaje. En esta área quedan encuadrados los grupos profesionales siguientes:

a) Tráfico: Se incluyen los cometidos administrativos, relaciones con los clientes, coordinación y asistencia al pasaje, tanto en oficinas como en atención al público.

b) Rampa: Quedan encuadradas las funciones de conducción de vehículos, personal de rampa y servicios auxiliares al pasaje y mantenimiento y reparación del material de tierra.

D) Servicios generales y auxiliares. En esta área se adscriben los cometidos de planificación y programación técnica y auxiliar de vuelo, programación de actividades, seguimiento y operación de la ejecución de las

mismas. Con independencia de su adscripción orgánica, se integran en esta área todos los grupos profesionales no incluidos en las otras áreas y que tengan tareas auxiliares necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa y de las demás áreas operativas, tales como administración, contabilidad, gestión comercial y otras similares.

#### Artículo 25. *Grupos profesionales.*

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, dentro de cada área operativa.

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

Asimismo, los cometidos de las áreas operativas son meramente enunciativos, pues todo trabajador viene obligado a ejecutar cuantos trabajos le sean ordenados por la empresa, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional y en el área operativa de adscripción.

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes:

Grupo primero. Contenido general de la prestación: Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención y con una formación básica y la necesaria para la adaptación al trabajo encomendado.

Grupo segundo. Contenido general de la prestación: Ejecutan trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión.

Grupo tercero. Contenido general de la prestación: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, 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. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo cuarto. Contenido general de la prestación: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo quinto. Contenido general de la prestación: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa.

#### Artículo 26. *Estructura de la clasificación profesional.*

La estructura de la clasificación profesional quedará determinada en un cuadro que se une como anexo IV al presente Convenio.

#### Artículo 27. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, ejerciendo de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

Se entiende como parte de esta movilidad funcional que los trabajadores puedan desempeñar la polivalencia de funciones del grupo inmediatamente inferior y superior, como parte integrante y complementaria de las prevalentes del grupo profesional de equiparación.

Cuando el desempeño de tales funciones sea de forma permanente y prevalente y se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustituciones por servicio militar o sustitutorio, incapacidades temporales,

excedencias forzosas, licencias contempladas en este Convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado. Mientras el trabajador preste funciones que correspondan a un grupo profesional superior al suyo, en la forma descrita en este párrafo, percibirá la retribución del trabajo superior.

Los seis meses ininterrumpidos quedarán en suspenso por cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas legalmente.

No se utilizará por parte de las empresas la rotación para trabajos de grupo profesional superior que se demuestre necesario indefinidamente, debiéndose convocar la vacante de ascenso al grupo superior.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La duración de tales funciones inferiores no tendrá una duración superior a tres meses. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### Artículo 28. *Ascensos.*

Se considerará ascenso el cambio de un grupo profesional inferior a uno superior de manera definitiva.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

Una vez producido el ascenso, el trabajador deberá superar un período de prueba de tres meses.

Mientras dure el citado período de prueba, el trabajador conservará el derecho a recuperar el puesto de trabajo de origen pudiendo volver al mismo nivel funcional y grupo profesional. Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho a la retribución del nivel retributivo y grupo profesional a que haya sido ascendido.

Para hacer posible el derecho del trabajador ascendido a recuperar el puesto de trabajo de procedencia contemplado en el párrafo anterior, si no supera el período de prueba, la empresa podrá cubrir interinamente el puesto de trabajo de que se trate.

El período de prueba quedará interrumpido si durante el mismo el trabajador debe realizar algún curso formativo.

En el colectivo de técnicos de mantenimiento de aeronaves, se valorarán los conocimientos, aptitud, actitud y experiencia de los trabajadores que estén adscritos al último nivel retributivo del grupo profesional tercero para optar a las vacantes que se puedan producir en el grupo inmediatamente superior, siempre que tales trabajadores reúnan los requisitos y condiciones que en caso fije la empresa.

Los mecánicos ayudantes de los técnicos de mantenimiento de aeronaves, una vez obtengan la licencia que les habilita como tales técnicos expedida por la autoridad competente y hayan superado satisfactoriamente los cursos de calificación de las aeronaves de la compañía, ascenderán al grupo profesional tercero, que es el de clasificación profesional de los técnicos de mantenimiento de aeronaves.

#### Artículo 29. *Progresión económica.*

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

El trabajador progresará económicamente dentro de cada grupo profesional, cambiando de nivel retributivo, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos, no siendo en ningún caso de aplicación límite de vacantes:

- No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
- Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso por maternidad.
- Haber superado las cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
- El transcurso de determinados períodos de tiempo.

Los contratos formativos no computarán dentro de los períodos de tiempo previstos para cada nivel retributivo dentro de cada grupo profesional.

Los niveles retributivos por grupos profesionales y los períodos de tiempo para cumplir los criterios de progresión económica quedan establecidos de la forma siguiente:

1. Dentro de los grupos profesionales primero, segundo y tercero del artículo 25 del Convenio, de las áreas operativas que se citan, se establecen los niveles determinados en el anexo V, en los que los trabajadores progresarán cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 29 del Convenio y transcurra el tiempo establecido para cada nivel en el presente artículo.

Al efecto de determinar los distintos niveles, se crea un «plus de progresión», según las cuantías establecidas en las tablas del referido anexo V.

2. El plus de progresión tuvo su entrada en vigor el día 1 de enero de 1997, para todos los trabajadores afectados y en activo en esta fecha, o a partir del día de su ingreso si es posterior a aquélla, iniciándose su devengo a partir del nivel primero del grupo profesional donde estén clasificados. El cobro del plus de progresión se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla el período de devengo y permanencia en el nivel, cuando tal ingreso tenga lugar después del día primero de mes, una vez superados los requisitos establecidos al efecto.

A los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de servicio a los efectos del devengo del plus de progresión, los períodos efectivamente trabajados con tal condición contractual.

3. La cuantía del plus de progresión tendrá carácter de no absorbible ni compensable por otras mejoras o complementos retributivos establecidos o que se puedan establecer, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional.

4. El plus de progresión del grupo profesional en el que el trabajador esté encuadrado, se extinguirá cuando el mismo sea promocionado a un grupo profesional superior, sin perjuicio de respetar la retribución, global y en cómputo anual que viniera percibiendo, y de que se inicie el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo profesional.

5. El personal del área operativa de «Auxiliares de Vuelo» o «Tripulantes de Cabina de Pasajeros» se regirá por las normas internas que venían aplicándose hasta el día 31 de diciembre de 1996 y las tablas de progresión/promoción que asimismo vienen recogidas en el anexo V.

Los trabajadores de la precitada área que les sea de aplicación lo previsto en los párrafos primero y segundo establecido en la disposición adicional segunda del I Convenio Colectivo (antigüedad), tendrán una reducción de un año en el tiempo de permanencia en el nivel que estuvieron el día 1 de enero de 1997 y en el siguiente. Esta reducción, de carácter transitoria y excepcional, está destinada únicamente a complementar la aplicación de la citada disposición adicional segunda al colectivo del área expresada.

6. No será de aplicación la progresión económica pactada en el presente Acuerdo al área operativa de «Mantenimiento Aeronáutico», subgrupo de «técnicos de mantenimiento de aeronaves (TMA)» a las compañías que tengan pactados acuerdos en esta materia, las cuales pasarán a regirse al efecto por lo recogido en los mismos (Futura y Air Europa). En las restantes compañías se aplicará la progresión económica según los anteriores criterios y de acuerdo a la tabla recogida en el anexo V, sin perjuicio de que continúen vigentes los procedimientos internos de promoción que las mismas hayan venido aplicando hasta la fecha de firma del presente artículo.

#### Artículo 30. *Personal de vuelo.*

1. Las compañías facilitarán al personal de vuelo el conocimiento de los manuales básicos de operaciones, así como cualquier reglamento o circular que pueda afectar a sus relaciones profesionales con la empresa, a efectos de estar debidamente informado.

2. El tripulante de cabina de pasajeros (TCP) o tripulante auxiliar de vuelo es aquel trabajador poseedor del certificado y habilitación correspondiente, que ejerce a bordo las actividades de atención al pasajero, así como aquellas relacionadas con la seguridad del mismo y las referentes a evacuación y demás funciones que hayan de realizarse en caso de emergencia, en el tipo de avión para el que esté habilitado.

3. El tripulante de cabina de pasajeros quedará adscrito al grupo profesional tercero.

4. El tripulante de cabina de pasajeros podrá ser destinado por la empresa a realizar, aparte de su cometido profesional, funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a la tripulación auxiliar y ser el enlace de ésta y la tripulación técnica. Dicha función recibirá el nombre de jefe de cabina de pasajeros.

La designación del jefe de cabina se producirá por la empresa entre aquellos tripulantes que reúnan los requisitos determinados por la misma,

que serán debidamente publicados, y siempre que superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondiente. Asimismo, se valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

Tales funciones darán derecho al percibo del correspondiente complemento retributivo que se devengará y percibirá mientras se realicen las mismas, no teniendo carácter consolidable.

Será de aplicación en esta área profesional el Acuerdo en Materia de Empleo, de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio.

## CAPÍTULO V

### Formación profesional

#### Artículo 31. *Formación en la empresa.*

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, cuando estos se realicen dentro de la jornada laboral o fuera de la misma y siempre que así se haya acordado con la representación legal de los trabajadores. Cuando los cursos se realicen dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones ordinarias.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el área operativa donde preste sus servicios, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 32. *Formación continua.*

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), de fecha 14 de enero de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero), dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Podrán acogerse al Acuerdo citado las empresas y organizaciones afectadas por el presente Convenio que desarrollen acciones formativas en los términos definidos en el mismo, dirigidas al conjunto de los trabajadores ocupados.

La vigencia de este artículo será la del ANFC.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 33. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de las empresas a que afecta este Convenio, que exige una permanente actividad de servicio público, las empresas tendrán plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación. En especial, se cumplirá con aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

#### SECCIÓN 1.ª PERSONAL DE TIERRA

#### Artículo 34. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de mil ochocientas (1.800) horas.

En las empresas, la organización y programación de turnos y horarios de trabajo se realizará, al menos, semanalmente, dándose a conocer a los trabajadores con al menos tres días de antelación, todo ello salvo pacto

en contrario entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, habrá un descanso durante la misma de quince minutos de duración a disfrutar en el momento que no perturbe la marcha del trabajo. Para los trabajadores mayores de dieciocho años este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

#### Artículo 35. Descanso entre jornadas y semanal.

Se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general en períodos de hasta cuatro semanas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días. Estos descansos semanales se podrán computar en períodos de hasta dos semanas.

En la organización y programación de los descansos semanales, al menos, cuatro días se señalarán con carácter fijo dentro de un período de cuatro semanas. Esta programación se publicará mensualmente. Los otros cuatro días se podrán modificar, cuando concurren razones organizativas y con un preaviso de al menos treinta y seis horas.

El día de descanso semanal modificado se deberá compensar señalando un nuevo día dentro de las dos semanas siguientes.

Estas modificaciones se procurará siempre hacerlas por escrito y se informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 36. 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 un cierto ritmo, 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.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

Cuando al cambiar el trabajador de turno no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo anterior, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los siete días inmediatamente siguientes. Dicho descanso entre jornadas se considerará excepcional, y por causa justificada.

#### Artículo 37. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria diaria programada de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias que se abonen económicamente lo serán de acuerdo con la cuantía siguiente:

- La obligatoria realización, con un 50 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria, siempre que se abonen, como máximo, con los salarios correspondientes al mes siguiente al de su realización.
- Si las horas extraordinarias de obligatoria realización no han sido abonadas en la forma antes descrita ni han sido compensadas mediante descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes a su realización, abonarán con un 75 por 100 de incremento.
- Las de realización voluntaria, con un 50 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias serán de obligatoria realización cuando se trate de impuntualidad en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias, siempre excepcionales no imputables a la empresa y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal. Estas horas extraordinarias traen su causa en circunstancias imprevisibles de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Se dará información mensual de las horas extraordinarias realizadas a la representación legal de los trabajadores, así como y cuando se ha producido su compensación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 35, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores.

Al haberse regulado en el presente artículo qué horas son obligatorias o voluntarias, no serán válidos los acuerdos sobre esta materia pactados en contratos individuales de trabajo.

#### Artículo 38. Trabajo nocturno.

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirá a todos los colectivos incluido el personal de vuelo, como trabajado nocturno, el realizado entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Esta retribución consistirá en un 20 por 100 del salario base, salvo que se haya establecido el salario atendiendo a que el trabajo a realizar es en horario nocturno por su propia naturaleza.

A efectos retributivos el indicado recargo se abonará en función del número de horas efectivamente trabajadas en el período horario citado.

#### Artículo 39. Fiestas.

Las fiestas laborales, señaladas oficialmente, cuando se trabajen por razón de la actividad o servicio que se esté desarrollando, se compensarán con descanso equivalente en otra fecha, salvo pacto en contrario.

Tal descanso, en su caso, tendrá lugar mensualmente, o en otros períodos de forma acumulada, o junto a las vacaciones anuales, determinándose lo que proceda de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo se acumularán a las vacaciones.

#### Artículo 40. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales, pudiendo fraccionarse su disfrute en dos períodos.

En cada empresa se fijarán los criterios para el disfrute de vacaciones y se efectuará la planificación del calendario vacacional entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Para la planificación del calendario vacacional se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

#### Artículo 41. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por razón de matrimonio de hijo.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> PERSONAL AUXILIAR DE VUELOArtículo 42. *Tiempo de trabajo del personal auxiliar de vuelo.*

Será de aplicación al personal auxiliar de vuelo los períodos máximos de actividad aérea, la actividad aérea y el régimen de descansos, con respeto en todo caso a lo dispuesto en la normativa en vigor en materia de seguridad de la navegación aérea, así como las disposiciones comunes contenidas en la ley y su desarrollo reglamentario, así como lo previsto en los artículos 38, 40 y 41 de este Convenio.

Artículo 43. *Condiciones generales del personal auxiliar de vuelo.*

1. En cuanto a la definición de actividad aérea contenida en la circular operativa número 16-B de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC), se aclara que, sólo a efectos del cómputo del período de descanso posterior a dicha actividad, ésta se entenderá finalizada treinta minutos después de quedar inmovilizada la aeronave en el aeropuerto.

2. Día libre es el día natural del que puede disponer el tripulante de cabina de pasajeros sin que pueda ser requerido para que efectúe servicio alguno.

Las empresas deberán programar sus operaciones de forma que cada tripulante disponga de al menos ocho días libres mensuales en su base. Cuando por dificultades de programación esto no fuera posible, los días libres que no puedan concederse a su debido tiempo serán acumulativos para el siguiente mes, en el cual no será aplicable esta excepción.

El disfrute de días libres por parte del tripulante se regirá de acuerdo con los criterios siguientes, salvo pacto en contrario:

2.1 La programación de días libres aislados se realizará de forma que el tripulante disfrute de treinta y dos horas consecutivas, como mínimo, computadas desde la finalización del último servicio hasta la presentación para el servicio siguiente. Para poder tener la consideración de día libre, el servicio anterior no tendrá programada su finalización después de las veintitrés horas y treinta minutos locales. En casos excepcionales, nunca programados, se mantendrá el día libre siempre que la finalización del servicio sea a las una hora y treinta minutos locales. En ambas referencias horarias se tomará el momento de inmovilización de la aeronave.

En los casos de dos días libres agrupados, se le añadirán a las treinta y dos horas del primero o segundo día veinticuatro horas, de forma que sumen cincuenta y seis horas de descanso ininterrumpido a contar desde la finalización del servicio.

2.2 La programación de días libres se acomodará a las solicitudes de tripulantes recibidas, siempre y cuando la programación de vuelos lo permita.

2.3 Al regreso a base después de un vuelo transoceánico, se programarán treinta y seis horas de descanso como mínimo antes de la siguiente actividad aérea programada.

2.4 Podrá programarse un servicio de imaginaria el día antes de un día libre, siempre que no afecte al disfrute de éste.

2.5 Los días festivos inhábiles para el trabajo señalados oficialmente serán compensados con la fijación de los días libres equivalentes.

3. Día franco de servicio es aquel en que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, el tripulante puede ser requerido para realizar un vuelo imprevisto. Éste debe serle asignado antes de las veintidós horas del día anterior, y el tripulante tendrá la obligación de establecer contacto con la oficina de programación de vuelo después de dicha hora límite de asignación de servicio. Si no le ha sido nombrado servicio o asignada obligación dentro del plazo marcado, el tripulante quedará relevado de cualquier otra obligación.

4. Las empresas proporcionarán a los tripulantes dentro de su período de actividad la debida manutención de almuerzo y/o cena, bien a bordo de la aeronave, bien en un determinado aeropuerto o establecimiento hostelero.

5. Las empresas establecerán un sistema que compense a los tripulantes los gastos realizados para su desplazamiento con ocasión del servicio en los trayectos ciudad-aeropuerto-ciudad, o aeropuerto-hospedaje-aeropuerto, según que la ciudad sea o no la residencia habitual de los mismos, respectivamente.

El sistema podrá consistir en proporcionar el transporte por medios propios de la empresa, la contratación del servicio o el pago al tripulante de una cantidad compensatoria.

6. Las empresas publicarán la programación de los tripulantes quincenalmente, salvo acuerdo en contrario, siempre hacerlo con cuatro días antes de finalización de la quincena precedente.

7. Se incorpora como anexo al presente Convenio las definiciones aeronáuticas que afectan al colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros contenidas en la circular operativa número 16-B de la DGAC, que serán de aplicación complementaria y aclaratoria a las normas establecidas en el presente Convenio al ámbito de aplicación citado.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PERSONAL DE MANTENIMIENTOArtículo 44. *Personal de mantenimiento.*

Regirá lo previsto en los acuerdos o pactos de empresa que afecten al colectivo de esta sección. Estos acuerdos o pactos deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria del Convenio.

En las empresas, la organización y programación de turnos y horarios de trabajo se realizará, al menos, quincenalmente, dándose a conocer a los trabajadores con, al menos, tres días de antelación, todo ello salvo pacto en contrario entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En todo lo no previsto en dichos acuerdos o pactos regirá este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> INAPLICACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJOArtículo 45. *Inaplicación del tiempo de trabajo.*

No será de aplicación lo regulado en este capítulo V a los trabajadores clasificados en el grupo profesional quinto, y tampoco a aquellos que realicen funciones correspondientes a dicho grupo, que se regirán por lo pactado individualmente.

## CAPÍTULO VII

## Movilidad geográfica

Artículo 46. *Movilidad geográfica.*

Dada la naturaleza de los servicios que cumplen las empresas afectadas por el presente Convenio, los trabajadores son contratados específicamente para atenderlos en cada momento en los centros o lugares que exija las necesidades de servicio de la empresa.

Artículo 47. *Movilidad geográfica del personal auxiliar de vuelo.*

En esta materia será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio.

Para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros (TCPs), y en las contrataciones laborales a tiempo determinado, suscritas al amparo del artículo 12 del Convenio, se podrá establecer para un mismo trabajador hasta dos bases habituales, sin que la permanencia mínima en cualquiera de las dos bases pueda ser inferior a seis meses de duración. El trabajador deberá fijar su residencia en el lugar donde esté ubicada la base habitual. Caso contrario, la empresa no contraerá obligación alguna con el trabajador. Los primeros siete días de estancia en la segunda base correrán por cuenta de la empresa. No obstante, la representación legal de los trabajadores podrá acordar con la empresa una compensación adecuada para dichas situaciones, respetando en todo caso los usos y costumbres que se vengan dando en las empresas.

Asimismo, los trabajadores que, a partir del Acuerdo de Empleo de fecha 29 de diciembre de 1998, sean contratados o vean convertido su contrato temporal en fijo discontinuo, podrán pactar voluntariamente la movilidad geográfica antes descrita, en dos bases, predeterminadas en dicho pacto, lo que ocasionará su transformación en tiempo completo. Transcurrido un año, dichos trabajadores podrán voluntariamente retornar a su situación de fijos discontinuos en una sola base, con un preaviso de tres meses. Respecto a los gastos económicos se aplicará lo establecido anteriormente. La permanencia en cada base no podrá tener una duración inferior a seis meses.

Artículo 48. *Desplazamiento.*

El desplazamiento podrá ser por comisión de servicio o relevo y por destacamento:

a) Por comisión de servicio o relevo se entiende que el trabajador se le desplaza fuera de su residencia o base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo inferior a diez días.

b) Destacamento es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

#### Artículo 49. *Traslado.*

Dentro de los traslados cabe distinguir las situaciones siguientes:

a) Residencia, que es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años.

b) Destino, lugar al que un trabajador tiene que trasladarse fuera de su residencia o base habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

Las empresas, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes de los trabajadores, tratarán de armonizar el mejor servicio con los deseos de aquéllos, evitando los posibles trastornos y concediendo preferencia de elección de vacantes, según la antigüedad y en orden inverso para los traslados involuntarios. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

Las empresas contemplarán un preaviso al trabajador de quince días en el caso de que la asignación de la nueva base tenga una duración prevista superior a diez días e inferior a siete meses y de sesenta días en caso de duración superior.

#### Artículo 50. *Traslados voluntarios.*

Aparte de los traslados anteriormente establecidos, cabrá que los mismos se realicen por solicitud del interesado o por mutuo acuerdo. En este último caso, en materia de dietas se estará a lo que se pacte entre la empresa y el trabajador. En el primer caso, esto es, por solicitud del interesado, no procederá devengo de dieta alguna.

#### Artículo 51. *Dietas.*

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan al trabajador en los desplazamientos y traslados que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de su base habitual. Pueden ser nacionales o internacionales, según que los gastos a cubrir se originen en territorio español o extranjero.

El trabajador que se encuentre en alguna de las situaciones a continuación reflejadas tendrá derecho a percibir dietas de la forma siguiente:

a) Comisión de servicio o relevo: Se devenga la dieta que corresponda por cada día de desplazamiento, corriendo el alojamiento, desayuno y transporte por cuenta de la empresa.

b) Destacamento: La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional que corresponda hasta treinta días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 por 100 de la dieta por día. Los gastos de alojamiento de los primeros siete días de destacamento correrán por cuenta de la empresa.

c) Residencia: El 85 por 100 de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

d) Destino: El 60 por 100 de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días y hasta un máximo de veinticuatro meses.

En las situaciones de destacamento, residencia y destino, el alojamiento del trabajador, salvo en los siete primeros días en la primera de las situaciones, correrá por cuenta de aquél.

#### Artículo 52. *Gastos de traslado.*

Cuando con motivo del traslado el trabajador cambie de domicilio habitual, tendrá derecho a que la empresa le facilite los medios para el desplazamiento de las personas que compongan la unidad familiar, así como para la mudanza de enseres, objetos y demás artículos de la vivienda.

El trabajador que tenga que desplazarse o trasladarse por necesidades del servicio lo hará en calidad de pasajero, con plaza confirmada, preferentemente, en las aeronaves de la compañía, computándose el tiempo de desplazamiento o traslado como de jornada.

## CAPÍTULO VIII

### Excedencias y licencias sin sueldo

#### Artículo 53. *Excedencias.*

##### A) Excedencias voluntarias:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No existirá obligación para la empresa de conceder la excedencia voluntaria cuando existiera en tal situación un número de trabajadores superior al 10 por 100 de trabajadores del mismo grupo, área operativa, salvo acuerdo expreso en contrario.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la solicitud de reconocimiento.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada al transporte aéreo, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente.

El excedente voluntario que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación del plazo de la excedencia, causará baja definitiva en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante en su grupo profesional y área operativa. No obstante, si no existe vacante en el mismo puesto de trabajo, cabrá que ingrese en otro distinto, siempre y cuando el trabajador reúna las condiciones requeridas por la empresa y con las condiciones laborales de este puesto de trabajo. Sin embargo, si existe vacante de su puesto de trabajo deberá ingresar en el mismo.

##### B) Excedencias forzadas:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y base. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

2. Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En todo lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto por la ley. Asimismo, si la ley modifica la presente regulación, la del presente artículo quedará igualmente modificada.

#### Artículo 54. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores, que no tengan descanso alguno pendiente por vacaciones o de otra naturaleza, podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de quince días, para asuntos particulares, como máximo una vez al año y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de al menos dos meses y la empresa las irá resolviendo por riguroso orden de petición.

La denegación en su caso deberá ser por escrito y fundada.

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Durante la licencia, el trabajador causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno.

## CAPÍTULO IX

### Estructura del salario

#### Artículo 55. *Estructura del salario.*

Se define la estructura salarial de las empresas afectadas por el presente Convenio, en los conceptos retributivos fijos, variables y extrasalariales,

sin carácter exhaustivo, que se recogen en el cuadro referido a continuación, sin perjuicio de que, por negociación en las empresas con los representantes legales de los trabajadores, se puedan modificar, reducir o ampliar los mismos.

Todas las cargas fiscales y sociales a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las dietas, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus mejoras y las indemnizaciones correspondientes a traslados y suspensiones.

#### Estructura salarial

Retribuciones - Conceptos	Compañías			
	AEA	SPP	LTE	FUA
<b>Fijos:</b>				
Salario base .....	*	*	*	*
Antigüedad .....	*	*	*	*
Productividad .....	*	*	*	*
Asistencia .....	-	*	-	-
Turnicidad .....	*	*	*	*
Dedicación exclusiva .....	-	*	-	*
Prima razón viaje .....	*	*	*	*
Prima experiencia .....	-	*	-	-
Prima responsabilidad .....	*	-	-	*
Gratificaciones extraordinarias .....	*	*	*	*
Plus de progresión .....	*	*	*	*
<b>Variables:</b>	*	*	*	*
Nocturnidad .....	*	*	*	*
Festivos .....	*	*	*	*
Horas extras .....	*	*	*	*
Plus solape .....	*	*	*	-
Actividad .....	*	*	*	*
Horas block 1 .....	*	*	*	*
Horas block 2 .....	*	-	*	*
<b>Extrasalariales:</b>				
Plus transporte .....	*	*	*	*
Plus manutención .....	*	*	*	-
Dietas .....	*	*	*	*

#### Artículo 56. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo.

#### Artículo 57. Liquidación y pago.

La liquidación y pago de salarios se hará por meses vencidos los conceptos fijos y en el mes siguiente al de su devengo los conceptos variables.

El pago del salario, prestaciones y suplidos, podrá efectuarlo la empresa en moneda de curso legal, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

La documentación de pago del salario consistirá en un recibo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan.

#### Artículo 58. Inaplicación del régimen retributivo.

No será de aplicación lo regulado en este capítulo IX a los trabajadores clasificados en el grupo profesional quinto, y tampoco a aquellos que realicen funciones correspondientes a dicho grupo, que se regirán por lo establecido por acuerdo individual, con sujeción en todo caso a lo previsto en el artículo 56 de este Convenio.

## CAPÍTULO X

### Salud laboral

#### Artículo 59. Salud laboral.

La legislación vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales es de obligado cumplimiento por las empresas y los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Las empresas dotarán al personal de las prendas necesarias para el desempeño de sus funciones, en especial las que garanticen una debida protección para su seguridad y salud laboral.

En cada empresa se constituirá un comité de salud laboral o figura análoga, compuesto por representantes de la misma y de los trabajadores, que tratarán todo lo concerniente a esta materia. Las conclusiones que se alcanzaran que pudieran tener repercusión sectorial se elevarán a la Comisión Paritaria para su estudio y dictamen.

## CAPÍTULO XI

### Representación sindical

#### Artículo 60. Derechos de representación colectiva.

Será de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente Convenio Colectivo la legislación vigente en materia de derecho de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en el presente Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas o el de los trabajadores fijos discontinuos cuando tengan su contrato interrumpido.

En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al mes de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas. En estos casos se moderarán las ausencias y la coincidencia de ausentes, de forma y manera que no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores, dentro de los márgenes legal y convencionalmente establecidos, será remunerado.

Los representantes legales de los trabajadores que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo o comisiones paritarias derivadas del mismo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

La actividad de los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio regular de sus funciones, no podrá en ningún caso perjudicar a éstos en materia de promoción, progresión económica, transformación del contrato y formación.

### COMITÉS INTERCENTROS

Cabrá la posibilidad, mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores de los distintos centros y de la empresa, de constituir comités intercentros de empresa. Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan desarrollar la constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros no más tarde del día 30 de junio de 1999, incorporando los correspondientes acuerdos al texto del Convenio Colectivo.

### CUOTA SINDICAL

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

## CAPÍTULO XII

## Régimen disciplinario

Artículo 61. *Procedimiento sancionador.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y falta muy grave.

Artículo 62. *Faltas.*

Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su gravedad e importancia.

Son faltas leves:

1. No cursar en el plazo de veinticuatro horas la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
2. Faltar un día al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
3. Tres faltas de puntualidad injustificadas durante el mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave, según los casos.
4. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo.
5. No comunicar el domicilio o el lugar donde se vaya a descansar, cuando se esté de servicio.
6. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o disciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de la empresa.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio que sumen treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio a la empresa.
6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.
7. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
8. La falta de chequeo que vaya acompañada de la falta a un vuelo programado.
9. No estar localizable en situaciones de imaginaria.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
11. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
12. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
13. Abandono del trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
14. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
15. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.
16. El quebranto de los intereses de la empresa, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
17. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
18. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
19. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
20. La falta de atención y cortesía con el público en acto de servicio.
21. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.

22. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.
2. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
7. Originar riñas y peticiones con otros trabajadores.
8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
11. La reincidencia en las faltas graves dentro del periodo de tres meses.
12. Abuso de autoridad.
13. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.
14. La falta considerable de respeto y disciplina contra los directores, jefes de cualquier clase, tanto de vuelo como de tierra.
15. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa.
16. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 63. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y salario.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pueda ser punible administrativa, civil o penalmente.

## CAPÍTULO XIII

## Mejoras sociales

Artículo 64. *Seguro de accidentes.*

En virtud del Acuerdo de fecha 30 de septiembre de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de enero de 1998), las empresas afectadas por el Convenio Colectivo tendrán que tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores de las mismas un capital de tres millones (3.000.000) de pesetas, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o por muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente, laboral o no, ocurrido durante las veinticuatro horas del día, y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía.

Aquellas compañías que no suscriban tal póliza o incumplan sus condiciones, serán responsables directas de las contingencias derivadas de la presente estipulación, por lo que cubrirán, en plazos y cuantía económica, las condiciones acordadas en el Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá conocer las pólizas suscritas por las diferentes compañías.

**Disposición transitoria primera. Progresión económica.**

El cómputo de los períodos de tiempo para progresar económicamente en los niveles retributivos previstos en el artículo 29 del Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1997.

**Disposición transitoria segunda. Formación continua.**

Si durante la vigencia del presente Convenio mediara algún acuerdo, que sucedería al de formación continua tratado en el artículo 32 del Convenio, o cualquier otro acuerdo en el que fueran parte alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio, la Comisión Paritaria del mismo podrá convenir la incorporación adaptada del mismo a este texto articulado.

**Disposición adicional primera. Adhesión al Convenio Colectivo.**

Se podrán adherir al presente Convenio Colectivo aquellas empresas que, pudiendo estar identificadas con el ámbito funcional del mismo, sigan los trámites que dispone el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, las partes legitimadas se dirigirán a la Comisión Paritaria del Convenio interesando tal adhesión, resolviendo de manera vinculante la misma lo que proceda.

**Disposición adicional segunda. Antigüedad.**

Los trabajadores que a 31 de julio de 1996 vinieran percibiendo el complemento salarial derivado de la aplicación del artículo 61 de la extinta Ordenanza Laboral para Compañías de Vuelos Charter, conservarán el derecho a dicho complemento a título «ad personam».

Los trabajadores contemplados en el párrafo anterior y los que hayan visto transformados sus contratos en fijos hasta la fecha antes referida, tendrán derecho a percibir el complemento en curso de adquisición y con vencimiento hasta el 31 de diciembre de 1996.

Aquellos trabajadores que, el complemento en curso de adquisición, tuviera vencimiento después del 31 de diciembre de 1996, se le calculará el mismo la prorratea hasta dicha fecha, comenzando a percibirlo a partir del 1 de enero de 1997.

Los trabajadores que su contrato se haya transformado en fijo después del 31 de julio de 1996 no adquirirán derecho alguno al complemento por antigüedad que queda suprimido y sin efecto a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

El salario de referencia para calcular los complementos por antigüedad contemplados en la presente disposición será el vigente para cada categoría profesional en el año 1994.

Las cantidades resultantes conforme a lo previsto en la presente disposición se incorporarán a la estructura individual de cada salario a partir del día 1 de enero de 1997.

**Disposición adicional tercera. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo mantienen su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito el día 25 de enero de 1996, entre la UGT, CC OO, CEOE y CEPYME, siendo de aplicación en los términos expresados en el mismo.

Asimismo, la solución de conflictos colectivos y cualquier otro que afecte a las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), que no hayan sido resueltos por la Comisión Paritaria del Convenio, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB.

La Comisión Paritaria podrá adherirse a cuantos acuerdos sobre procedimientos de mediación y arbitraje pudieran existir o establecerse en otros ámbitos geográficos de aplicación de este Convenio, además de los anteriormente fijados.

**Disposición adicional cuarta.**

Sin contenido.

**Disposición adicional quinta. Acuerdo en materia de empleo.****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Al amparo del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) suscrito entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, comunicado al Gobierno proponiendo modificaciones de las normas laborales, adoptadas por el Real Decre-

to-ley 8/1997, de 16 de mayo, disposición que, una vez convalidada por el Congreso de los Diputados, fue tramitada como Proyecto de Ley, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre, como Ley 63/1997, de 26 de diciembre, «de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida», se propone la presente regulación de fomento y estabilidad del empleo indefinido en el ámbito sectorial del II Convenio Colectivo Laboral Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo.

Así pues, las partes negociadoras del II Convenio Colectivo han acordado el conjunto de normas inspiradas en el AIEE y disposiciones legales de aplicación, que se determinan en las presentes cláusulas.

**ÁMBITO TEMPORAL**

1. Vigencia: El presente Acuerdo tendrá vigencia desde el día de su firma por las partes negociadoras, si bien tendrá efectos retroactivos cuando así se establezca en el mismo en la materia concreta de que se trate en el presente Acuerdo, hasta el día 16 de mayo del 2001, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera.1 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

El presente Acuerdo tiene naturaleza obligacional, extinguiéndose por lo tanto al término de su vigencia.

**ÁMBITO MATERIAL**

2. Conversión de contratos temporales en el Contrato de Trabajo para el Fomento de la Contratación Indefinida (CTFCI): A través del presente Acuerdo y de conformidad con lo que dispone la disposición adicional primera.1 de la Ley 63/1997, se articula que la conversión de contratos temporales o a tiempo determinado, incluidos los contratos formativos, en el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida previsto en dicha Ley, tendrá plena aplicación para los contratos de la naturaleza indicada suscritos o que se suscriban, desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, esto es desde el día 17 de mayo de 1997, hasta el día 16 de mayo de 2001.

Si se acordara en el mismo ámbito de naturaleza de la presente medida, su continuidad más allá del período de tiempo citado en el párrafo anterior, las partes negociadoras del presente Acuerdo lo adaptarán al mismo.

3. Trabajadores fijos discontinuos: Si por disposición legal se estableciesen incentivos o ayudas a la conversión de contratos fijos discontinuos en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, o se remitiera a la negociación colectiva el desarrollo de dicha modalidad contractual, las partes negociadoras acuerdan que, si ello fuera necesario, adecuarán la normativa al ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo Laboral Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo.

4. Contratación eventual: Al amparo de la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, reformado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se modifica la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventuales), debido a las causas estructurales de la naturaleza de la actividad empresarial, que se ve sometida a continuos avatares debido a la alta competitividad existente en el mercado que ocasionan continuas alteraciones de los flujos de producción, estableciéndose que dentro de un período de dieciocho meses, estos contratos podrán durar hasta las tres cuartas partes (trece meses y medio) de este período.

Esta modalidad contractual, en los términos temporales establecidos, tendrá vigencia retroactiva y por lo tanto será de aplicación a los contratos suscritos desde el día 1 de enero de 1998 y estará vigente hasta el día 16 de mayo de 2001.

5. Conversión de empleo estable: Se acuerda fijar los criterios generales para determinar el volumen de contratación por tiempo indefinido sobre la plantilla total, que deberán contar las empresas afectadas por el Convenio, no más tarde de las fechas que a continuación se determinan:

a) Al mes de mayo de 1999, el volumen de contratos suscritos por tiempo indefinido en cada empresa, no será inferior al 52 por 100 de la plantilla media resultante de computar los seis meses naturales del año 1998 que hayan registrado menor número de trabajadores, excluyendo al Área Operativa de Personal Auxiliar de Vuelo, que el porcentaje se fija en el 46 por 100.

b) Al mes de mayo del 2000, el volumen de contratos suscritos por tiempo indefinido en cada empresa, no será inferior al 62 por 100 de la plantilla media resultante de computar los seis meses naturales del año 1999 que hayan registrado menor número de trabajadores, excluyendo al Área Operativa de Personal Auxiliar de Vuelo, que el porcentaje se fija en el 49 por 100.

c) Al mes de mayo del 2001, el volumen de contratos suscritos por tiempo indefinido en cada empresa, no será inferior al 66 por 100 de la plantilla media resultante de computar los seis meses naturales del año 2000 que hayan registrado menor número de trabajadores, excluyendo al Área Operativa de Personal Auxiliar de Vuelo, que el porcentaje se fija en el 52 por 100.

Todo ello sin perjuicio que al final del proceso, las tres áreas operativas de mantenimiento aeronáutico, asistencia al pasaje y servicios generales y auxiliares alcancen, en todo caso, un porcentaje mínimo del 60 por 100 cada una.

Para el cálculo de los cómputos precitados, quedarán excluidas las contrataciones que se hayan realizado bajo la modalidad de interinidad o contrato de relevo.

La aplicación de los porcentajes de empleo indefinido resultantes, dejando a salvo el Área Operativa de Personal Auxiliar de Vuelo, se llevará a cabo de acuerdo con las facultades organizativas de la empresa, sobre la plantilla general de la empresa afectada por el Convenio, repartiendo tal creación de empleo entre los centros laborales, áreas operativas y grupos profesionales que las necesidades organizativas así lo requieran.

6. Criterios para la creación de contrataciones por tiempo indefinido: La contratación o conversión por tiempo indefinido, como resulta de la aplicación del acuerdo de la estipulación 5, se ajustará a los siguientes criterios:

1. La contratación o conversión de contratos de los trabajadores que deban acceder a un contrato por tiempo indefinido se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) Se confeccionará un listado de trabajadores ordenado por tiempo de servicios, de mayor a menor antigüedad, en cada centro de trabajo y por áreas operativas y grupos profesionales, en el que se incluirán aquellos que tengan un contrato suscrito por duración determinada o temporal, incluidos los formativos.

b) Para el mes de mayo de 1999, al menos el 60 por 100 de contratos por tiempo indefinido a crear en virtud de lo previsto en la letra a), de la estipulación 5 del presente Acuerdo, deberán ser seleccionados de entre los trabajadores de dicho listado, siguiendo el orden del mismo, pudiendo la empresa excluir con carácter previo aquellos trabajadores que a su criterio no reúnan las condiciones objetivas para su inclusión en el mismo, no pudiendo superar dicha no inclusión el 10 por 100 de trabajadores. Excepcionalmente, y para el año 1999, se incluirán en el listado aquellos trabajadores, cuyo contrato no esté en vigor el día de firma del presente Acuerdo, que se hayan suscrito por lanzamiento de nueva actividad o eventual por circunstancias de la producción, pero que hayan finalizado por agotamiento de su plazo máximo de duración después del día 31 de agosto de 1998.

c) Para los años 2000 y 2001, el porcentaje de contratos por tiempo indefinido seleccionados del listado a crear, en virtud de lo previsto en la letra b) y c), de la estipulación 5 del presente Acuerdo, se aumentará al 75 por 100, manteniéndose el 10 por 100 como tope de exclusiones por razones de la empresa.

d) La celebración de contratos por tiempo indefinido por encima del 60 y 75 por 100, respectivamente, hasta alcanzar los volúmenes pactados en el presente Acuerdo, será con trabajadores de libre designación y selección de la empresa.

2. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de la contratación indefinida, con indicación del número de contratos y trabajadores seleccionados para ocupar empleos estables, así como del calendario de transformación de contratos a tiempo indefinido que resulta por aplicación de la rúbrica anterior, así como del número de trabajadores de los meses de menor ocupación tomados como referencia para calcular el volumen de contratos concertados por tiempo indefinido. Del mismo modo informará del listado provisional de los trabajadores referidos a la cláusula 6.1 a) de este Acuerdo, antes de efectuarse la posible exclusión del 10 por 100, a la que se refiere los apartados b) y c) de la citada cláusula.

Todo ello sin perjuicio de las facultades propias de la Comisión de Seguimiento creada por el presente Acuerdo en la estipulación 11.

7. Transmisión de trabajadores: Si durante la vigencia del presente Acuerdo se produjera el cambio de trabajadores de una empresa afectadas por el Convenio a otra no afectada por el Convenio, por alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cambio en la titularidad de un centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma de la empresa o de un colectivo específico de trabajadores, a una empresa no afectada por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

b) La subcontratación con otros de una obra o servicio correspondiente a la propia actividad de la empresa.

c) La creación de empresas participadas para la realización de servicios propios de la actividad de las empresas afectadas por el presente Acuerdo.

La nueva empresa, sucesora, subcontratista o nueva, asumirá, siempre que lo haya pactado así, y en todo caso en el supuesto contemplado en la letra a), la obligación de celebrar contratos indefinidos con aquellos trabajadores, que estando contemplados en la cláusula 6.a), han sido cambiados de empresa y que si hubiesen permanecido en la anterior, les hubiese correspondido ser fijos según lo establecido en el presente Acuerdo, respondiendo, si no fuera así, la otra empresa a la que si es de aplicación el Convenio.

8. Área Operativa de Personal Auxiliar de Vuelo: Las partes negociadoras acuerdan acometer, a continuación de la firma del II Convenio Colectivo, un estudio en profundidad de la situación del personal de esta Área Operativa, al objeto de que el mismo pueda acceder, por el transcurso del tiempo de su carrera profesional, bien a una reclasificación profesional, bien a un cese con una adecuada protección social o un régimen de cese incentivado, elevando propuestas al Gobierno para que elabore, si este fuera el caso, la normativa adecuada al supuesto que nos ocupa.

Este estudio deberá establecer los requisitos, circunstancias, edades y demás factores de seguridad y salud, así como aspectos sociológicos, que incidan en este personal para a determinar el pase del mismo a alguna de las situaciones apuntadas en el párrafo anterior.

Una vez concluido el estudio y alcanzados acuerdos en esta materia, se revisarán al alza los porcentajes de volumen de contratos por tiempo indefinido en esta Área.

9. Movilidad geográfica: Con aplicación única al Área Operativa de Personal Auxiliar de Vuelo, se extiende la validez del artículo 47 del I Convenio Colectivo al presente y durante toda la vigencia del mismo.

Asimismo, los trabajadores que sean contratados o que vean convertido su contrato temporal en fijo discontinuo, a partir de este Acuerdo podrán voluntariamente pactar la movilidad geográfica del artículo 47 del I Convenio Colectivo, en dos bases predeterminadas en dicho pacto lo que ocasionará su transformación en tiempo completo. Transcurrido un año dichos trabajadores podrán voluntariamente retornar a su situación de fijos discontinuos en una sola base, con un preaviso de tres meses.

Respecto a los gastos económicos se aplicará lo establecido en el artículo 47, anteriormente mencionado.

La permanencia en cada base no podrá tener una duración inferior a seis meses.

La no aceptación por el trabajador de las dos bases habituales no conllevará en ningún caso perjuicio alguno en orden al listado de contratación o conversión por tiempo indefinido, teniendo preferencia en este supuesto a ser contratado como fijo discontinuo.

10. Adecuación de plantillas: Si sobrevinieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que conllevaran dificultades que obstaculizaran el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos, y fueran necesarias medidas de ajuste de plantilla, se acuerda que las partes agilizarán al máximo los procesos correspondientes, reduciéndose la duración de los plazos de consultas, si estuvieren establecidos, al tiempo mínimo indispensable.

En todo caso se procurará el mantenimiento del empleo, por lo que se aplicarán en primer lugar medidas de ajuste de desplazamientos o traslados y modificaciones de condiciones sobre funciones de trabajo. Si ello no resolviera la situación, se procedería a la suspensión de los contratos de trabajo y en último lugar a aplicar los artículos 51 ó 52 del Estatuto de los Trabajadores en materia de extinción de los contratos por causas objetivas.

En caso de discrepancias entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la aplicación de las medidas contempladas en esta materia, se faculta a la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo para que resuelva las mismas, pudiendo acudir ésta, si lo estimara conveniente, a los órganos extrajudiciales de mediación y arbitraje de ámbito nacional o inferior, en su caso. La resolución de la Comisión de Seguimiento deberá ser adoptada en el improrrogable plazo de diez días.

11. Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Empleo: Por las partes negociadoras se constituye una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, de composición paritaria, que tendrá por objeto velar por su cumplimiento, resolviendo las discrepancias que pudieran presentarse y dictando las recomendaciones necesarias para su correcta aplicación.

Esta Comisión podrá recabar de las empresas afectadas cuanta información y documentación precise para su correcto funcionamiento.

**Disposición final primera. Concurrencia de Convenios.**

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en contrario, siendo de aplicación en todo caso lo dispuesto en los artículos 84 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición final segunda. Conceptos retributivos.**

Se acuerda expresamente que queda sin aplicación alguna el régimen retributivo previsto en la derogada Ordenanza Laboral para Compañías de Vuelos Charter de 26 de noviembre de 1974.

No obstante lo anterior, en cada empresa continuará vigente la estructura del salario determinada en la misma, así como los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en el momento de firma de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo acordado en el mismo en cuanto a desaparición o modificación de determinados conceptos.

**Disposición final tercera. Disposición derogatoria.**

El presente Convenio deroga en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro convenio, acuerdo, pacto colectivo o plural que se oponga al mismo, debiendo aplicarse íntegramente lo regulado en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8 sobre absorción y compensación y artículo 44 sobre personal de mantenimiento del presente Convenio.

**ANEXO I****Circular Operativa número 16-B. Dirección General de Aviación Civil**

(Extracto normativo)

3. Definiciones: Las expresiones siguientes, cuando se utilicen en el presente texto, tendrán los significados que a continuación se indican.

**Actividad:** El tiempo durante el cual un Tripulante está realizando tareas de algún tipo, encomendadas por el Operador.

El período de actividad comienza cuando un Tripulante sea requerido para realizar dichas tareas, y termina cuando queda relevado de todas ellas.

**Actividad aérea:** El tiempo necesario para preparar, realizar y finalizar un vuelo o serie de vuelos.

La actividad aérea se contará desde la presentación del Tripulante en el aeropuerto —después de haber terminado un período de descanso— hasta finalizar el tiempo de vuelo.

La actividad aérea comenzará no menos de cuarenta y cinco minutos antes de la hora programada de despegue, y terminará al inmovilizar el avión en el aparcamiento.

**Actividad aérea incrementada:** La que puede obtenerse cuando en un período de actividad aérea se intercala un tiempo de descanso parcial.

**Base:** Lugar en el cual un miembro de la tripulación se presente habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios.

**Descanso:** Período ininterrumpido de tiempo durante el cual un Tripulante queda relevado de toda tarea, con el fin específico de que pueda descansar. El tiempo de descanso parcial en vuelo o en tierra, no se considerará como parte de un período de descanso.

**Descanso parcial en tierra:** Tiempo durante el cual un Tripulante puede descansar, en aquellos lugares donde se disponga de facilidades adecuadas para ello, siempre que comprenda tres horas como mínimo. Se dispondrá de camas y servicios individuales, salvo que por algún motivo justificado y previo acuerdo de las partes interesadas, otra cosa sea expresamente aprobada por la DGAC.

**Descanso parcial en vuelo:** Tiempo durante el cual un miembro de una tripulación queda relevado de toda función a bordo para que descansa, disponiendo en vuelo de sitio adecuado para el mismo. De acuerdo con las circunstancias, dispondrá de literas o butacas, a no ser que debido a motivos justificados y previo acuerdo de las partes interesadas, otra cosa sea expresamente aprobada por la DGAC.

**Día libre:** Día natural del que puede disponer el Tripulante sin que pueda ser requerido para que efectúe servicio alguno.

**Imaginaria:** Situación de un Tripulante a la inmediata disposición del Operador, para emprender la actividad que se le asigne. Ese período no podrá exceder de veinticuatro horas.

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

**Lugar de descanso:** El que disponiendo de servicios propios, y reuniendo condiciones adecuadas para el descanso en función del lugar en cuanto a temperatura, luz, ruido, ventilación, sirva para que los Tripulantes puedan disfrutar de un período de descanso (alojamiento individual o el domicilio del Tripulante).

**Períodos de tiempo:** A los efectos de este texto, los días y meses serán naturales, y los años, calendario.

**Posicionamiento:** Desplazamiento de un Tripulante desde un lugar a otro, para empezar, proseguir o terminar una tarea asignada por la empresa, y por cuenta de ésta, sin mediar un descanso, excluyendo los traslados ciudad-aeropuerto y viceversa. Cuando preceda a una actividad aérea se computará como parte de la misma, excepto los traslados ciudad-aeropuerto.

**Tiempo de vuelo:** El tiempo transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el sitio de estacionamiento con el propósito de despegar hasta que se detiene en el aparcamiento o hasta que ha parado todos sus motores.

**Tripulación auxiliar mínima:** Es la mínima requerida en función de las salidas de emergencia y el número de pasajeros transportados, de acuerdo con lo establecido en la Circular Operativa número 5.

**Tripulante de Cabina de Pasajeros:** Poseedor del Certificado y habilitación correspondiente, que ejerce a bordo las actividades de atención al pasajero, así como aquéllas relacionadas con la seguridad del mismo y las referentes a evacuación y demás funciones que hayan de realizarse en caso de emergencia, en el tipo de avión para el que esté habilitado. Tiene el mismo significado la expresión Tripulante auxiliar.

**Vuelo:** El realizado por remuneración por cualquier Tripulante.

**Vuelo de travesía:** Aquél en el que la navegación constituye su objeto fundamental, sin incluir aterrizajes o aproximaciones completas intermedios.

5. Períodos de actividad aérea: La programación de los servicios de vuelo se efectuará dentro de los límites aquí establecidos para la actividad aérea.

Cuando los 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.

La asignación de funciones por la empresa, que no constituyan actividad aérea, y continuadas por una actividad aérea sin que medie un período de descanso mínimo, será considerada actividad aérea en su totalidad. En el caso de que a un período de actividad aérea siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicha actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento, supera las dieciocho horas, el Tripulante podrá optar por el período mínimo de descanso antes de efectuar dicho desplazamiento.

Los descansos parciales en tierra se computarán como si fueran de actividad aérea, permitiendo prolongar los límites de la misma hasta un máximo igual a la mitad de dicho descanso parcial, sin que en ningún caso dicha ampliación pueda superar las cuatro horas.

Cuando la asignación de imaginaria siga inmediatamente a un período de actividad se computará íntegramente junto con el de aquélla, a efectos de una eventual nueva asignación de actividades.

La instrucción en vuelo simulador, siempre que preceda a un vuelo, tendrá un coeficiente de mayoración —salvo en Escuelas— de 1,5.

Cuando durante la realización del servicio se atraviesen zonas horarias diferentes, se aplicarán los criterios específicos de descanso contemplados en el apartado 6.2.

Los períodos de actividad aérea de los miembros de la Tripulación, no podrán exceder de los límites diarios que a continuación, y para cada tipo de servicio, se indican.

**5.3 Transporte público:****5.3.1 Avión:**

5.3.1.1 Servicios de pasajeros: Los máximos aplicables a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros son los contemplados en el cuadro que figura a continuación, en función, por una parte, de la hora de presentación, y por otra, del número total de aterrizajes a realizar.

Horas de presentación	Número de aterrizajes						
	1 a 3	4	5	6	7	8	9
7,00-11,59	15,00	14,15	13,30	12,45	12,00	11,15	10,30
12,00-13,59	14,30	13,45	13,00	12,15	11,30	10,45	10,00
14,00-15,59	14,00	13,15	12,30	11,45	11,00	10,15	10,00
16,00-17,59	13,30	12,45	12,00	11,15	10,30	10,00	10,00
18,00- 3,59	13,00	12,15	11,30	10,45	10,00	10,00	10,00
4,00- 4,59	13,30	12,45	12,00	11,15	10,30	10,00	10,00
5,00- 5,59	14,00	13,15	12,30	11,45	11,00	10,15	10,00
6,00- 6,59	14,30	13,45	13,00	12,15	11,30	10,45	10,00

En estos casos, que afectan a la tripulación auxiliar, y sujeto a autorización, el número de aterrizajes de la primera columna podrá ampliarse hasta 4, limitado a 2 veces en siete días consecutivos.

Para todos los Tripulantes, la actividad anual no excederá de mil ochocientas (1.800) horas en total. (Parte proporcional si el contrato es inferior al año).

5.3.1.3 Incrementos de actividad aérea por relevos de servicio en vuelo: Cuando se trate de Tripulantes auxiliares, los límites de actividad antes especificados podrán ampliarse —independientemente de la hora de presentación, y con un máximo de 3 aterrizajes— de la forma siguiente:

18,5 horas, siempre que cada Tripulante descanse una tercera parte del tiempo calculado substrayendo una hora de cada sector del tiempo total de vuelo.

16,5 horas, siempre que cada Tripulante descanse una cuarta parte del tiempo calculado substrayendo una hora de cada sector del tiempo total de vuelo.

15 horas, siempre que cada Tripulante quede relevado de todo servicio durante una hora.

#### 6. Períodos de descanso:

6.1 Mínimos generales: Todo período de actividad aérea deberá estar precedido de un período de descanso.

El período de descanso para los Tripulantes auxiliares tendrá una duración mínima de diez horas, o la de la actividad aérea precedente, la que resulte mayor, de modo que se garantice una estancia de ocho horas, como mínimo, en el alojamiento.

Cuando la duración del tiempo de transporte, hacia o desde el lugar de descanso provisto por el Operador, supere una hora, se incrementará el período mínimo de descanso en el tiempo excedido.

Las empresas deberán programar sus operaciones de forma que cada Tripulante disponga de, al menos, ocho días libres en su base, en cada mes. Cuando por dificultades de programación esto no sea posible, los días libres que no puedan concederse a su debido tiempo serán acumulativos para el siguiente mes, en el cual no será aplicable esa excepción.

6.2 Correcciones por diferencias horarias: Cuando la diferencia de tiempo local entre los lugares de comienzo y finalización de un período de actividad sea igual o superior a cuatro horas, el Operador deberá considerar los efectos consiguientes sobre la fatiga. En el cálculo de diferencias no se considerarán las correcciones horarias estacionales.

La programación de ese tipo de actividades aéreas estará restringida a cinco rotaciones al mes para un mismo Tripulante, no siendo de aplicación los incrementos de actividad derivados del descanso parcial en tierra.

En cualquier caso, el descanso se incrementará a catorce horas —o la actividad aérea precedente— fuera de base o al regreso, según acuerdo entre las partes.

Cuando un Tripulante haya realizado uno o más períodos de actividad, en los que la diferencia horaria entre los lugares de comienzo y terminación de actividad sea cuatro horas o más, y termine un período de actividad aérea en un lugar con una diferencia con no más de una hora respecto a la base, el período de descanso será como sigue:

6.2.1 Cuando la permanencia fuera de base sea de hasta cuarenta y dos horas, el descanso será de catorce horas —que se elevarán a dieciséis si la diferencia horaria mencionada supera seis horas—, o la actividad precedente, la que sea mayor.

6.2.2 Para un período mayor, pero inferior a sesenta horas, el período de descanso mínimo se calculará multiplicando por cuatro la diferencia horaria entre la base y el lugar con la mayor diferencia horaria en el que se disfrutó un descanso (hasta un máximo de doce horas).

6.2.3 Para permanencias superiores, el período de descanso se calculará como en 6.2.2., con un factor de 6. Cuando el último período de descanso antes de regresar a base haya sido de cuarenta y ocho o más

horas, y en un lugar con diferencia horaria inferior a cuatro horas respecto a la base, dicho factor podrá reducirse a cuatro.

6.2.4 Si la finalización de la actividad aérea mencionada en 6.2.1./2/3 no es en la base, se permitirá un único período de actividad aérea que termine en dicha base, antes de que comience el período de descanso calculado según los mencionados apartados.

6.2.5 Cuando dos rotaciones sucesivas, se lleven a cabo en la misma dirección este u oeste, el período de descanso después de la primera (según 6.2.2./3) puede reducirse a catorce horas, de modo que incluya por lo menos ocho horas entre las veintitrés y las ocho locales del lugar del descanso. Al término de la segunda, el descanso mínimo se calculará multiplicando por ocho la máxima diferencia horaria entre la base y el lugar en el que se disfrutó un período de descanso, de forma que se incluyan en todo caso dos períodos de ocho horas entre las veintitrés y las ocho locales.

Se entenderá como rotación a los efectos del párrafo precedente, una programación que incluya un máximo de dos períodos de actividad aérea, y empiece y termine en un lugar con el mismo uso horario que la base.

6.3 Descanso reducido: Cuando las necesidades de programación así lo requieran, podrá disminuirse el descanso mínimo en una cuantía no superior a tres horas, siempre y cuando resten al menos diez horas en total.

La consecuencia de dicha reducción vendrá reflejada en la misma disminución de la actividad aérea subsiguiente.

#### 7. Régimen de exenciones:

7.1 General: Las posibles exenciones a las condiciones aquí estipuladas deben ser consideradas como algo excepcional, apropiadamente motivado y, salvo en los casos concretos señalados a continuación, oportunamente aprobadas.

Las limitaciones podrán ser excedidas en los casos de actuaciones de búsqueda y salvamento, y en los de auxilio con fines humanitarios, o cuando se prevea riesgo evidente para la aeronave, su tripulación o pasaje.

En los casos en que por tratarse de transportes de carga viva o perecedera, no sea posible efectuar el vuelo comercial manteniendo los límites específicos, el Operador solicitará una autorización de excepción, motivando su petición y concretando los períodos de actividad y descanso que propone para la operación. La Dirección General de Aviación Civil, si lo considera apropiado y mediando el informe de la Inspección del Estado, podrá otorgar dicha autorización.

El posible exceso sobre los máximos establecidos, debido a circunstancias imprevistas, supondrá la notificación a la DGAC por el Comandante del Vuelo en los cinco días siguientes a su regreso a la base, justificando razonadamente las circunstancias del caso, con objeto de estimar la procedencia de la decisión. Los excesos de actividad aérea superiores a dos horas sólo se considerarán aceptables cuando hayan concurrido circunstancias verdaderamente extraordinarias.

Asimismo, cuando por circunstancias excepcionales o dificultades de operación de los vuelos comerciales, el Operador considere que no pueden mantenerse los límites prescritos, podrá solicitarse de la DGAC una autorización de exención, presentando los procedimientos que plantea para su realización —comprendiendo descansos suplementarios—. Evaluadas las motivaciones expuestas y las medidas propuestas, la DGAC, previo informe de la Inspección del Estado, podrá conceder dicha autorización para efectuar los vuelos de que se trate, aún apartándose de lo que en las presentes disposiciones se ha establecido.

Todas las exenciones autorizadas serán comunicadas propiamente a todo el personal involucrado, pasando a incorporarse en su caso, al Manual de Operaciones.

Las exenciones así concedidas constarán en un registro administrativo que será público.

7.2 Criterios: Como criterios generales, serán de aplicación los siguientes:

Teniendo en cuenta la condición de estacionalidad, las posibilidades máximas de exenciones para tiempos de vuelo se concretarán normalmente en un máximo de diez horas durante los últimos veintiocho días, y ello durante un máximo de sesenta días consecutivos para un mismo Tripulante.

Las ampliaciones excepcionales de las cifras diarias que puedan concederse en base a la estructura de rutas, supondrá normalmente hasta treinta minutos de actividad adicional. Llevarán aparejados descansos suplementarios, y espaciamientos mínimos para un mismo Tripulante.

7.3 Período transitorio: Las actuales exenciones finalizarán en las fechas para cada caso establecidas.

Los Operadores que en el curso de los últimos doce meses hayan operado líneas en condiciones que no se ajusten a lo aquí prescrito, podrán mantener las mismas, durante un período no superior a doce meses.

#### 8. Disposiciones generales:

8.1 Condiciones para incrementos de actividad: La eventual aplicación de las provisiones relativas a incrementos de actividad presupondrá la aprobación de condiciones concretas por parte de Aviación Civil, a propuesta del Operador interesado.

Los incrementos en los límites de actividad aérea como consecuencia de descanso parcial en tierra y descanso parcial en vuelo, serán incompatibles entre sí, no pudiendo aplicarse sino una sola de ellas. La provisión de excepcionalidad del apartado 7.1 a discreción del Comandante de Vuelo, tampoco será aplicable en esos supuestos, ello sin perjuicio de las atribuciones que al mismo reconoce la legislación vigente.

8.2 Actividades múltiples: En el Manual de Operaciones se incluirán provisiones específicas para asegurarse de que el Operador es informado por su personal, acerca de cualquier actividad profesional de vuelo que el mismo desarrolle fuera de su organización.

A todos los efectos, cuando se ejerzan actividades aéreas en distintos Operadores, las limitaciones contempladas en la presente Circular abarcarán al conjunto de las mismas, de modo que se precisará un esquema

particularmente aprobado para cada caso, teniendo en cuenta las limitaciones propias de cada una de las actividades.

8.3 Esquema de condiciones del Operador: En aplicación de lo aquí estipulado, y conforme señala el vigente Reglamento de Circulación Aérea, todo Operador deberá disponer de un sistema específico de condiciones para los tiempos de vuelo y actividad, y períodos de descanso.

Los Operadores de Trabajos Aéreos contemplarán en dicho esquema las limitaciones que deban aplicarse al personal no tripulante, que efectúe a bordo funciones esenciales para el servicio y cuya actuación pueda influir en la seguridad de la operación.

El esquema deberá encontrarse oportunamente aprobado por la Dirección General de Aviación Civil.

8.4 Sistema de control: El Operador procederá a la adecuada difusión de las presentes disposiciones, y a su incorporación al Manual de Operaciones, con la debida antelación a su entrada en vigor.

Por otra parte, establecerá un sistema en base al cual se controlen los tiempos de vuelo, actividad y descanso de todos los Tripulantes. Su elaboración, materialización y mantenimiento, posibilitarán su seguimiento a satisfacción de la DGAC, permaneciendo a disposición del personal Inspector de ésta.

ANEXO II (artículo 15)

Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos y comunicación a la Oficina de Empleo (artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril)

LA EMPRESA:

Nombre y apellidos: DNI número:

Como: de la empresa:

CIF: Actividad de la empresa:

Domicilio y localidad: C.C.C. S.S. empresa:

Domicilio centro de trabajo: C.C.C. S.S. centro trabajo:

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el RDL 15/1998, de 27 de noviembre, comunica a;

EL TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: Número de afiliación S.S.:

Fecha nacimiento: DNI número: Domicilio y localidad:

Que, teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá restablecer la prestación de sus servicios:

El día: y hasta el día:  
fecha, esta última, en la que está previsto concluyan las actividades para las que fue contratado.

OBSERVACIONES:

[Empty box for observations]

En....., a ..... de..... de .....

Recibí el duplicado;  
El trabajador,

La empresa,

ANEXO III (Artículo 15)

[Empty box for signature]

Atentamente,

La empresa El trabajador  
Recibí el duplicado  
(fecha y firma)

## ANEXO IV

## Estructura de la clasificación profesional (artículo 26)

Áreas operativas	Grupos profesionales				
	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
A) Personal auxiliar de vuelo .....	—	—	TCP	—	—
B) Mantenimiento aeronáutico:					
a) Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves .....	—	Ayudante	TMA	Jefe de Sección	Supervisor
b) Servicios complementarios .....	Auxiliar	Auxiliar especial	Oficial	Jefe de Sección	Maestro
C) Asistencia al pasaje:					
a) Tráfico .....	—	Auxiliar	Oficial	Jefe de Sección	Jefe de Escala
b) Rampa .....	Operario	Operario especial	Capataz	Capataz Jefe	—
D) Servicios generales auxiliares .....	Auxiliar	Auxiliar especial	Oficial	Jefe de Sección	Jefe de Área

## ANEXO V

## Progresión económica y niveles retributivos (artículo 29)

Compañía: LTE (año 1999)

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: TMA.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	24.995	2
3	49.990	2
4	74.984	3
5	112.476	3
6	149.969	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: TMA.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	49.928	2
3	99.857	3
4	174.750	4
5	274.607	4
6	374.464	—

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea: Tráfico.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	24.233	2
3	48.467	2
4	72.700	3
5	109.050	3
6	145.401	—

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea: Tráfico.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	35.603	2
3	71.206	3
4	124.611	4
5	195.817	4
6	267.023	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios.

Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	12.497	2
3	37.492	2
4	74.984	3
5	112.476	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios.

Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	29.003	2
3	58.006	2
4	87.009	3
5	130.513	3
6	174.018	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios.

Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	38.417	2
3	76.834	3
4	134.460	4
5	211.294	4
6	288.128	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.

Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	9.179	2
3	27.537	3
4	55.074	3
5	82.611	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	29.335	2
3	58.670	2
4	88.004	3
5	132.006	3
6	176.009	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	32.369	2
3	64.738	3
4	113.292	4
5	178.030	4
6	242.768	—

*Compañía: Spanair (año 1998)*

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: TMA.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	33.297	2
3	66.594	2
4	99.891	3
5	149.837	3
6	199.782	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: TMA.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	55.439	2
3	110.878	3
4	194.037	4
5	304.915	4
6	415.794	—

Área operativa: Asistencia al Pasaje.  
Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	9.388	2
3	28.165	3
4	56.330	3
5	84.494	—

Área operativa: Asistencia al Pasaje.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	25.231	2
3	50.462	2
4	75.692	3
5	113.539	3
6	151.385	—

Área operativa: Asistencia al Pasaje Complementarios.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	36.541	2
3	73.082	3
4	127.893	4
5	200.975	4
6	274.056	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios.  
Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	11.348	2
3	34.044	3
4	68.087	3
5	102.131	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	33.297	2
3	66.594	2
4	99.891	3
5	149.837	3
6	199.782	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	55.439	2
3	110.878	3
4	194.037	4
5	304.915	4
6	415.794	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	9.520	2
3	28.559	3
4	57.117	3
5	85.676	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	24.409	2
3	48.818	2
4	73.227	3
5	109.841	3
6	146.454	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	36.302	2
3	72.604	3
4	127.057	4
5	199.661	4
6	272.265	—

*Compañía: Air Europa (año 1998)*

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios; Servicios Generales y Auxiliares; Asistencia al Pasaje.  
Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	8.222	2
3	24.665	3
4	49.331	3
5	73.996	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios; Servicios Generales y Auxiliares; Asistencia al Pasaje.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	21.624	2
3	43.248	2
4	64.872	3
5	97.307	3
6	127.743	—

Área operativa: Mantenimiento Aeronáutico. Subárea: Servicios Complementarios; Servicios Generales y Auxiliares; Asistencia al Pasaje.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	30.973	2
3	61.947	3

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
4	108.407	4
5	170.353	4
6	232.300	—

*Compañía: Futura (año 1998)*

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Primero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	1
2	7.588	2
3	22.764	3
4	45.528	3
5	68.292	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Segundo.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	22.764	2
3	45.529	2
4	68.293	3
5	102.439	3
6	136.586	—

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares.  
Grupo profesional: Tercero.

Niveles	Plus progresión	Años en el nivel
1	—	2
2	28.907	2
3	57.814	3
4	101.175	4
5	158.990	4
6	216.804	—

#### Progresión económica y niveles retributivos del Personal Auxiliar de Vuelo

*Compañía: LTE*

Nivel	Años permanencia	Salario base	Plus productividad	Plus razón viaje	Plus distancia	Total mensual	Pagas extras jun-dic	Total anual	De 51 a 75 Prima/hora	Más de 76 Prima/hora	Prima hora nocturna
IC	—	80.260	19.263	74.955	20.405	194.883	174.478	2.687.552	1.933	2.307	190
IB	5	80.260	19.263	68.969	20.405	188.897	168.492	2.603.748	1.842	2.214	190
1. <sup>a</sup>	5	80.260	19.263	62.985	20.405	182.913	162.508	2.519.972	1.752	2.119	190
1	5	80.260	19.263	56.998	20.405	176.926	158.521	2.436.154	1.661	2.026	190
2	3	80.260	19.263	51.012	20.405	170.940	150.535	2.352.350	1.572	1.932	190
3	2	80.260	19.263	44.893	20.405	164.821	144.416	2.266.684	1.360	1.713	190
4	2	80.260	19.263	38.497	20.405	158.425	138.020	2.177.140	1.142	1.496	190
5	2	80.260	19.263	32.377	20.405	152.305	131.900	2.091.460	1.120	1.460	190
6	2	80.260	19.263	26.527	20.405	146.455	126.050	2.009.560	1.088	1.428	190
7	2	80.260	19.263	20.814	20.405	140.742	120.337	1.929.578	1.059	1.399	190
8	2	80.260	19.263	15.100	20.405	135.028	114.623	1.849.582	1.029	1.368	190

## Compañía: Spanair

Nivel	Años permanencia	Salario base × 14	P. razón viaje × 14	Adición al J. Cabina	Horas block 1	Actividad extra diaria	Descanso reducido	Prima husos horarios	Acti. laboral mensual	Horas nocturnas	Plus etapas
1 A	—	84.399	81.280	338	2.179	648	648	565	564	345	364
1 B	5	84.399	80.214	338	2.179	648	648	565	564	345	364
1 C	5	84.399	78.375	338	2.179	648	648	565	564	345	364
1	5	84.399	76.536	338	2.179	648	648	565	564	345	364
2	3	84.399	74.698	338	2.130	648	648	565	552	345	364
3	2	84.399	72.651	338	2.076	648	648	565	536	345	364
4	2	84.399	70.376	338	2.016	648	648	565	522	345	364
5	2	84.399	68.102	338	1.956	648	648	565	504	345	364
6	2	84.399	65.825	338	1.896	648	648	565	490	345	364
7	2	84.399	63.298	338	1.825	648	648	565	471	345	364
8	2	84.399	39.607	338	1.356	611	611	565	444	325	364

## Transporte:

Baleares: 15.583 pesetas.

Canarias: 17.417 pesetas.

Madrid: 25.667 pesetas.

Barcelona: 25.667 pesetas.

Málaga: 15.583 pesetas.

## Compañía: Air Europa

Nivel	Años permanencia	Salario base	P. r. viaje	P. transporte	T. anual	II. vuelo-1	H. Vuelo-2	Act. laboral	Imaginaria	Nocturnas
1 A	—	74.207	89.767	17.953	2.511.074	2.553.260	3.075	645	6.176	207
1 B	5	74.207	86.176	17.953	2.460.792	2.502.133	2.936	617	5.919	207
1 C	5	74.207	82.585	17.953	2.410.524	2.451.021	2.852	587	5.658	207
1	5	74.207	79.141	17.953	2.362.306	2.401.993	2.741	558	5.401	207
2	3	74.207	75.404	17.953	2.309.988	2.348.796	2.629	528	5.143	207
3	2	74.207	71.813	17.953	2.259.720	2.297.684	2.518	499	4.886	207
4	2	74.207	68.223	17.953	2.209.452	2.246.571	2.407	469	4.627	207
5	2	74.207	64.632	17.953	2.159.184	2.195.459	2.296	441	4.368	207
6	2	74.207	61.041	17.953	2.108.902	2.144.332	2.185	411	4.111	207
7	2	74.207	57.450	17.953	2.058.634	2.093.219	2.072	382	3.852	207
8	2	74.207	53.861	17.953	2.008.381	2.042.121	1.961	352	3.594	207
9	2	74.207	25.633	17.953	1.613.194	1.640.296	1.530	275	2.803	162

## Compañía: Futura

Nivel	Años perman.	Salario anual	Horas bloque 1	Horas bloque 2	Horas nocturnas
7	2	2.022.640	1.239	1.611	268
6	2	2.062.120	1.291	1.689	268
5	2	2.102.678	1.343	1.767	268
4	2	2.154.912	1.395	1.877	268
3	3	2.175.436	1.436	1.956	268
2	5	2.197.248	1.478	2.033	268
1	—	2.219.088	1.520	2.111	268

## ANEXO VI

## Tablas de correspondencia de las categorías profesionales a los grupos profesionales del artículo 25 del Convenio Colectivo

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares. Grupo profesional: Primero.

AEA	LTE	FUA	SPP
Montador venta a bordo.	Telefonista.	Telefonista.	Botones > 18 años.
Ayudante. Administrativo.	Ordenanza.	Conductor.	Peón > 18 años.
Telefonista.	Auxiliar.	Peón.	Auxiliar recepción B.

AEA	LTE	FUA	SPP
		Botones.	Ayudante almacén venta a bordo B.
		Aspirante.	Ayudante operaciones B.
			Limpiador.
			Ayudante servicios generales B.

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares. Grupo profesional: Segundo.

AEA	LTE	FUA	SPP
Auxiliar administrativo.	Ayudante.	Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.
Operador ordenador.		Oficial Administrativo 3. <sup>a</sup>	Recepcionista/Telefonista.
Oficial 3. <sup>a</sup> B y Oficial 3. <sup>a</sup> A.			Almacenero venta a bordo 1. <sup>a</sup> B.
Programador Junior.			Auxiliar operaciones B.
			Oficial administrativo 3. <sup>a</sup> B.
			Ayudante servicios generales A.
			Ayudante catering B.
			Ayudante almacenero A.
			Ayudante operaciones A.
			Auxiliar recepción.

Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares. Grupo profesional: Tercero.

AEA	LTE	FUA	SPP
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> A y B, y 2. <sup>a</sup> A y B.	Oficial 3. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup> Operaciones; Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> C.
Analista Programador senior y junior.	—	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> A; Oficial 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> Operaciones.	Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> A y B.
Programador senior.	—	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup> Operaciones A y B.
			Ayudante Informática A y B.
			Oficial Administrativo 3. <sup>a</sup> A.
			Auxiliar Operaciones A.
			Ayudante catering A.
			Almacenero 1. <sup>a</sup> A

## Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares. Grupo profesional: Cuarto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Jefe Admvo. 2. <sup>a</sup> A y 2. <sup>a</sup> B y 3. <sup>a</sup> A y 3. <sup>a</sup> B.	Jefe Admvo. 3. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 1. <sup>a</sup>	Jefe Admvo. 1. <sup>a</sup>	Jefe Admvo. 2. <sup>a</sup> C.
Analista Sistemas junior.	Jefe Turno Operaciones.	Supervisor.	Jefe Admvo. 3. <sup>a</sup> (A, B y C).
Programador senior.	Jefe Planning.	Jefe Oficina Técnica.	Oficial 1. <sup>a</sup> Operaciones (Jefe Turno).
		Jefe Contabilidad.	Oficial 2. <sup>a</sup> Operaciones.
		Jefe Sección.	Programador C. Informática.
			Coordinador Aeropuerto.
			Adjunto Coordinador Aeropuerto 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>
			Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> A y B.

## Área operativa: Servicios Generales y Auxiliares. Grupo profesional: Quinto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Jefe Admvo. 1. <sup>a</sup> A, B, y C.	Jefe Escala (Operaciones).	Jefe Área 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> A, B, C y D.
Analista Sistemas Senior.	Jefe Departamento.	Jefe Departamento.	Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> A y B.
Técnico grado medio.		Técnico grado medio.	Programador Informática A y B.
Técnico no titulado.		Técnico grado superior.	
Inspector.		Inspector.	
Técnico grado superior.		Ingeniero.	

## Área operativa: Asistencia al Pasaje: Subárea Rampa. Grupo profesional: Primero.

AEA	LTE	FUA	SPP
Conductor Operaciones 2. <sup>a</sup>			Operario B.
			Auxiliar.

## Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Rampa. Grupo profesional: Segundo.

AEA	LTE	FUA	SPP
Conductor Operaciones 1. <sup>a</sup>			Conductor.
Mecánico.			Oficial Rampa 3. <sup>a</sup> B.
Operario Especialista.			Operario A.
			Auxiliar A y B.

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Rampa. Grupo profesional: Tercero.

AEA	LTE	FUA	SPP
Capataz.			Oficial Rampa 1.ª C.
			Capataz.
			Jefe de Equipo.
			Oficial Rampa 2.ª
			Oficial Rampa 3.ª A.

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea: Rampa. Grupo profesional: Cuarto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Jefe Mecánico.			Oficial Rampa 1.ª A y B (Jefe Rampa).

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea: Rampa. Grupo profesional: Quinto.

AEA	LTE	FUA	SPP

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Tráfico. Grupo profesional: Primero.

AEA	LTE	FUA	SPP

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Tráfico. Grupo profesional: Segundo.

AEA	LTE	FUA	SPP
Auxiliar Administrativo.			Oficial Tráfico 3.ª B.
Oficial Administrativo 3.ª A y 3.ª B.			Auxiliar Tráfico A y B.
			Ayudante Coordinador Aeropuerto B.

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Tráfico. Grupo Profesional: Tercero.

AEA	LTE	FUA	SPP
Oficial Administrativo 1.ª A, 1.ª B, 2.ª A y 2.ª B.			Oficial Tráfico 1.ª C (Jefes Turno y Jefes Sección).
			Oficial Tráfico 2.ª A y B (Jefes Turno y Jefes Sección).
			Oficial Tráfico 3.ª A y B (Jefes Turno y Jefes Sección).
			Ayudante Coordinador Aeropuerto A.

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Tráfico. Grupo profesional: Cuarto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Jefe Admvo. 3.ª A, 3.ª B, 2.ª A y 2.ª B.			Jefe Admvo. Tráfico 3.ª (A, B y C).
			Adjunto Coordinador Aeropuerto 1.ª y 2.ª
			Oficial Tráfico 1.ª A y B.

Área operativa: Asistencia al Pasaje. Subárea Tráfico. Grupo profesional: Quinto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Jefe Administrativo 1.ª A, 1.ª B, 1.ª C.			Jefe Administrativo Tráfico 1.ª A-D (Jefe Escala).
			Jefe Administrativo de Tráfico 2.ª A-C (Jefe Escala).

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Servicio Complementario Mantenimiento. Grupo profesional: Primero.

AEA	LTE	FUA	SPP
			Mozo de Avión.
			Ayudante/Auxiliar H2.
			Almacenero F2.
			Ayudante Taller F2.
			Auxiliar Mantenimiento B.
			Técnico no titulado F2.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Servicio Complementario Mantenimiento. Grupo profesional: Segundo.

AEA	LTE	FUA	SPP
	Ayudante Almacén Aeronáutico.	Ayudante Taller/Oficial 3.ª Almacén.	Ayudante Taller E1, E2 y F1.
			Especialista Taller C3, D1 y D2.
			Almacenero C3, D1, D2, E1, E2 y F1.
			Técnico no titulado C3, D1, D2, E1, E2 y F1.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Servicio Complementario Mantenimiento. Grupo profesional: Tercero.

AEA	LTE	FUA	SPP
	Oficial Almacén 3.ª, 2.ª y 1.ª	Oficial Almacén.	Almacenero A2, B, C1 y C2.
			Especialista Taller A2, B, C1 y C2.
			Técnico no titulado A2, B, C1 y C2.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Servicio Complementario Mantenimiento. Grupo profesional: Cuarto.

AEA	LTE	FUA	SPP
	Jefe Almacén Aeronáutico.	Jefe Almacén Aeronáutico.	Jefe Almacén Aeronáutico.
			Jefe Sección (Taller) II B.
			Jefe de Equipo B.
			Almacenero A-1. <sup>a</sup> y A-1B.
			Especialista de Taller A-1 y A-1B.
			Jefe Almacén.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Servicio Complementario Mantenimiento. Grupo profesional: Quinto.

AEA	LTE	FUA	SPP
			Maestro de Taller.
			Jefe Taller.
			Jefe Sección (Taller) I y II A.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Técnico Mantenimiento Aeronaves. Grupo profesional: Segundo.

AEA	LTE	FUA	SPP
Mecánico.	Ayudante Especialista.	Mecánico A, B, C, C1 y C2.	Ayudante Mecánico.
			Ayudante Aviónico.
			Especialista Mecánico E2, F1 y F2.
			Especialista Aviónico E2, F1 y F2.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Técnico Mantenimiento Aeronaves. Grupo profesional: Tercero.

AEA	LTE	FUA	SPP
Técnico Mantenimiento Aeronáutico.	Oficial Mantenimiento 3. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 1. <sup>a</sup>	Técnico Mantenimiento Aeronaves A a H.	Especialista Mecánico A1-E1. Especialista Aviónico A1-E1.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Técnico Mantenimiento Aeronaves. Grupo profesional: Cuarto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Inspector.	Jefe Equipo/Jefe Sección.	Inspector.	Jefe Sección II B.
			Jefe Equipo B.

Área operativa: Mantenimiento. Subárea: Técnico Mantenimiento Aeronaves. Grupo profesional: Quinto.

AEA	LTE	FUA	SPP
Supervisor.	Maestro.		Supervisor.
			Inspector.
			Jefe Sección IA y IB, IIA y IIB.

Área operativa: TCP's. Grupo profesional: Tercero.

AEA	LTE	FUA	SPP
	TCP's.	TCP's.	TCP's.

**16549** RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (Código de Convenio número 9902575), que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1999, de una parte, por la Asociación Española de Hormas y Tacones en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Central Sindical MCA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO

##### CAPÍTULO I

###### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresas integradas en la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones.

La pertenencia a esta Asociación y la invocación de este Convenio deberá acreditarse en cada momento por la empresa con el certificado extendido por la Asociación, válido para el período que en el mismo se indique. Caso de no ofrecerse esta acreditación, los trabajadores afectados tendrán derecho de opción por el Convenio que puedan considerar más beneficioso, bien sea éste o cualquier otro (carpintería, transformados de plástico, etc.).

###### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.

###### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas empresas y a los que ingresen en éstas durante la vigencia del Convenio.

###### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1999, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre del año 2000.

###### Artículo 5. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia a efectos de revisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en períodos anuales y con un incremento igual al del Índice de Precios al Consumo.

###### Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y, en consecuencia, a los trabajadores que tuvieren reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

##### CAPÍTULO II

###### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Las partes reconocen que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, debiendo, no obstante, poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores aquellas decisiones que supongan modificaciones sustanciales en la relación laboral, siendo, asimismo, preceptiva la previa conformidad de dichos representantes en los casos que así lo establece el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollan.

###### Artículo 8. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la calificación profesional adecuada.

2. Ante la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

###### Artículo 9. *Trabajadores de capacidad disminuida.*

El trabajador cuya capacidad sea declarada por los organismos competentes para puestos de menor esfuerzo, deberá ser destinado por la empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, así como el salario correspondiente.

El trabajador que no esté conforme con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar ante la autoridad competente en los diez días siguientes a la fecha de resolución.