

# TEXTO

## II CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U.

### PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y, por la otra, el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros, la representación elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente, las Secciones Sindicales de Unión Sindical Obrera (USO) y de Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA) acuerdan:

### CAPÍTULO 1

#### Disposiciones generales

#### **Artículo 1.1 Ámbito personal y funcional.**

El presente convenio afecta a los trabajadores contratados como tripulantes de cabina de pasajeros (en adelante TCP) de Air Europa Líneas Aéreas S.A.U. (en adelante, la empresa) en las situaciones contempladas en el mismo.

El personal encuadrado en otro grupo laboral no podrá ejercer a bordo funciones propias del TCP (tal como se define en el artículo 3.1) sin ser previamente acordado con la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante, la representación legal)

El ámbito de aplicación funcional del convenio serán las actividades de transporte aéreo realizadas por la empresa

#### **Artículo 1.2 Ámbito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio del Estado español en relación con el ámbito personal y funcional que se refleja en el artículo primero.

#### **Artículo 1.3 Ámbito temporal y denuncia.**

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta 31 de diciembre de 2010, excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas. Será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no hubiera sido expresamente pedida su revisión, por cualquiera de las dos partes, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y 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 1.4 Compensación y absorción.**

Cuanto mejor se establezcan en este convenio producirán la compensación en su conjunto y cómputo global de aquellas que con carácter voluntario o pactado hubiese otorgado ya la empresa.

Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este convenio, con carácter «ad personam».

#### **Artículo 1.5 Vinculación a la totalidad.**

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

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.

## CAPÍTULO 2

### Principios informadores

#### **Artículo 2.1 Salvaguarda de los intereses de la compañía.**

Los TCP, en el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de la compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta les confíe y evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, del prestigio de la compañía o de sus resultados económicos.

#### **Artículo 2.2 Dedicación y títulos.**

Los TCP se obligan a dedicar toda su actividad profesional aeronáutica a la compañía, así como a cooperar con la dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de los servicios que les correspondan por su contrato individual o colectivo de trabajo, realizando todas las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

La empresa se compromete a facilitar a los TCP los medios necesarios para mantener actualizados los certificados de TCP y demás documentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones que sean competencia de la empresa y a mantener el control de las fechas de su vencimiento, avisando previamente a los interesados, que serán responsables de controlar la caducidad de sus documentos a título individual. La empresa no se hará responsable de las posibles demoras que se pudieran producir en la gestión de la citada documentación, siempre que no sea imputable a la empresa.

Los gastos que conlleve la tramitación o renovación de esta documentación serán por cuenta de la empresa. En caso de extravío por parte del TCP de la mencionada documentación, los correspondientes gastos correrán a cargo del trabajador.

Los TCP se obligan a exhibir dicha documentación a la autoridad y a la dirección si fueran requeridos para ello.

### **Artículo 2.3 Dedicación exclusiva.**

Los TCP en situación de actividad no podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, sin expresa autorización de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 2.4 y 4.8 del presente convenio. En ningún caso podrán dedicarse a actividades aeronáuticas ajenas a las de la empresa.

### **Artículo 2.4 Banalización de TCP.**

Los TCP podrán realizar servicios en aviones y/o trayectos de otras compañías, de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso, previa autorización de la autoridad aeronáutica competente, y siempre que se presten tales servicios por una tripulación de cabina de pasajeros completa de la empresa y, en ningún caso, en empresas con conflictos laborales declarados.

### **Artículo 2.5 Externalización de la producción.**

Cualquier decrecimiento de la producción del grupo Globalia deberá empezar siempre por los medios externos a la empresa e incluidos en el grupo Globalia.

No se incoarán expedientes de regulación de empleo en el escalafón de TCP, mientras exista producción con medios ajenos a la empresa dentro del grupo Globalia, sin acuerdo de los representantes legales de los trabajadores legitimados.

### **Artículo 2.6 Supervisión de vuelos.**

Los TCP podrán realizar servicios de supervisión en aviones o trayectos efectuados por otras compañías de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso. Para este tipo de servicio el TCP dispondrá de billete con plaza reservada.

### **Artículo 2.7 Legislación vigente y reglamentos internos.**

Con objeto de que las operaciones de vuelo de la empresa se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los TCP se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interior complementarias a las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en el manual de operaciones y los manuales de instrucción de emergencias, de normas y cometidos y de servicios. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros Reglamentos de Trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la dirección de la empresa o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia.

Asimismo, la dirección de la empresa se responsabiliza de facilitar a los TCP el acceso a los manuales vigentes y a sus revisiones, que estén al día y cumplan todas y cada una de las regulaciones vigentes, tanto nacionales como extranjeras, así como copia del convenio colectivo en vigor y acuerdos vigentes.

No obstante lo anterior, ningún manual o norma de régimen interior podrá alterar condiciones laborales expresamente pactadas en este convenio.

## **CAPÍTULO 3**

### **Definiciones. Admisión, ingreso y promoción**

#### **Artículo 3.1 Alcance de las definiciones. Tripulación, TCP, sobrecargo.**

Con el fin de desarrollar las definiciones legalmente establecidas y salvar problemas de interpretación que pudieran suscitarse en el ámbito laboral se desarrollan en el siguiente artículo las definiciones de los distintos tripulantes y la función que desempeñan a bordo:

**Tripulación:** Conjunto de tripulantes técnicos y de cabina de pasajeros nombrados expresamente por la dirección de la empresa para la realización de un servicio de vuelo. Durante la realización del servicio actúan directamente bajo las órdenes del comandante, al que auxilian, ayudan y asesoran en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

**Tripulante de cabina de pasajeros (TCP):** El 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.

**Sobrecargo (SB):** El TCP 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 de cabina y ser el enlace entre ésta y la tripulación técnica. Dicha función recibirá el nombre de sobrecargo.

La designación del sobrecargo se producirá por la empresa entre aquellos TCP que reúnan los requisitos determinados por la misma y por normas JAR de aplicación, que serán debidamente publicados, y siempre que superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes. Asimismo, se valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

## **Artículo 3.2 Ordenación del personal.**

**3.2.1 Escalafón.**—La dirección de la empresa confeccionará y publicará anualmente a 1 de enero, con los datos actualizados a 31 de diciembre del año precedente, el escalafón de TCP con contrato por tiempo indefinido, incluyendo además del número de orden: el número personal, la antigüedad en vuelo (días trabajados en vuelo en la empresa), días trabajados en la empresa, el nivel y fecha del último nivel alcanzado, así como la función y antigüedad en la función. Este escalafón estará ordenado por las siguientes prioridades: antigüedad en vuelo y número personal. Al publicarse el escalafón a fecha 31 de enero, durante el mes de enero estará en vigor el del año anterior.

Los TCP con contrato de duración determinada estarán integrados en otro escalafón, con las mismas prioridades que las designadas para el escalafón de TCP con contrato por tiempo indefinido. Cuando medien más de tres años entre contratos la nueva incorporación empezará a computar desde cero.

Los diferentes escalafones provisionales se publicarán el día 15 de enero, existiendo 15 días para presentar reclamaciones y con fecha 31 de enero quedarán publicados los escalafones definitivos.

Para todas las decisiones que afecten a partir del 1 de febrero del año en curso y años sucesivos, se tendrá como referencia el escalafón provisional publicado el 15 de enero de cada año, estando sujeto a ajustes en caso de reclamaciones que sean correctas.

En caso de expediente de regulación de empleo se realizará un escalafón de TCP actualizado con la fecha de la comunicación por parte de la empresa del ERE.

A los TCP que se les llame para ofrecer un contrato indefinido, y a éste no le interesa la oferta en este momento, se le mantendrá en el escalafón hasta que cumpla los tres años fuera de la empresa.

Los días trabajados con contrato de obra o servicio para los vuelos fletados por el Ministerio del Interior no computarán a los efectos del escalafón de TCP.

La empresa notificará por escrito al TCP, y en un plazo no superior a 30 días desde la finalización de su primer contrato, si va a ser llamado para un segundo trato. A la finalización del segundo contrato y en los mismos plazos se le notificará si va a mantenerse en el escalafón de eventuales. En el supuesto de que algún TCP dejase de formar parte del escalafón serán

comunicados los motivos a la representación legal de los trabajadores. Si se modificase la contratación vigente se revisará lo pactado en el presente párrafo.

Todos los contratos se ofrecerán por orden de escalafón.

La empresa ofrecerá el entrenamiento periódico requerido para el mantenimiento en vigor del certificado a los 40 primeros TCP del escalafón de eventuales, mientras se mantenga la actual fórmula de contratación de interinidad.

A los efectos exclusivos del cómputo de días trabajados para el escalafón, los meses serán de 30 días. Dicho cómputo tendrá efectos a fecha 1 de enero de 2008 para la determinación del escalafón correspondiente al año 2009.

3.2.2 Escalafón de sobrecargos.–La ordenación de los sobrecargos vendrá dada por la fecha de realización del último curso de SB, supeditado a la superación del proceso de instrucción. En el caso de que éste período de instrucción no se superase y requiriese más instrucción la fecha a estos efectos será la fecha efectiva de suelta. En caso de que por el número de participantes en el curso fuese necesario fraccionarlo en diferentes fechas se tomará para todos los participantes la fecha del primero de los cursos. En caso de coincidencia el orden vendrá dado por el escalafón de TCP.

La asignación de la función de SB en un vuelo se hará por orden de escalafón.

Los SB que hayan estado en situación de excedencia voluntaria o hayan causado baja en la función por un periodo de 12 meses o superior verán modificado su orden en este escalafón añadiendo el tiempo permanecido en situación de excedencia a la fecha de antigüedad en la función.

Cuando en un vuelo coincidan dos SB, siempre ejercerá la función de SB el más antiguo, independientemente de que ostente otro cargo de confianza, a excepción de los cambios voluntarios e imaginarias en ejecución.

Si se producen incorporaciones de SB con posterioridad a la publicación del escalafón de SB, se seguirá con esas últimas incorporaciones el mismo criterio que con los SB del escalafón publicado.

### **Artículo 3.3 Admisión.**

La incorporación de un TCP de nuevo ingreso en la compañía se efectuará a continuación del último TCP del escalafón de eventuales.

La admisión del TCP se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes, que serán fijadas por la empresa, estableciendo las pruebas médicas y de aptitud correspondientes.

En el proceso de selección de nuevos TCP, estarán presentes dos representantes sindicales de los TCP, con voz pero sin voto. El tiempo utilizado para ello será con cargo al crédito sindical que les corresponda.

### **Artículo 3.4 Cargo de confianza: Sobrecargo.**

La opción para efectuar los cursos y pruebas que se determinen para la asignación de la función de Sobrecargo, se realizará por riguroso orden de antigüedad en vuelo, de entre los que reúnan los requisitos siguientes:

Experiencia mínima de dos años como TCP en la empresa, se valorará experiencia en este cargo en otras compañías.

Edad mínima de 25 años.

Nivel alto de inglés.

Expediente avalado por informes favorables.

Dotes de liderazgo y trabajo en equipo.

Actitud positiva y carácter afable y comunicativo.

Los sobrecargos serán designados de entre los TCP con contrato indefinido de la base en la que se cree la vacante. Si no se pudiese cubrir de esta forma se ofertará a TCP con contrato indefinido de otras bases que deberán cambiar de base para cubrir la vacante. Si aún así no se cubrieran se ofertará a los TCP eventuales de la propia base. En este último caso, si fuera necesario, se podrá reducir la experiencia mínima a un año, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

El paso de un TCP a ejercer la función de sobrecargo se producirá por designación de la compañía, de entre todos los que reúnan los requisitos anteriores y establecidos en la normativa vigente, tras superar los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

Al ser un cargo de confianza la empresa podrá revocar la designación, informando a la comisión paritaria de interpretación y seguimiento de los motivos. Si se presentara la dimisión de algún sobrecargo, la empresa valorará las circunstancias; en caso de que no sea aceptada la misma la empresa informará a la comisión paritaria de interpretación y seguimiento sobre los motivos de la denegación.

No se programará más de un sobrecargo por vuelo en aviones «narrow-body» ni más de dos por vuelo en aviones «wide-body», exceptuando las tareas de supervisión, inspección y servicios asignados durante una imaginaria, ajustando a las necesidades operativas de la empresa el número de sobrecargos necesarios por temporada informando para ello la empresa a la representación legal de los trabajadores. En los vuelos a Escandinavia se pueden programar dos SB por vuelo.

Para cubrir las necesidades temporales de una base por razón de la estacionalidad, vacaciones o sustituciones, se podrá designar sobrecargos temporales con el mismo orden de prioridad establecida con carácter general (indefinidos de la base, indefinidos de otras bases, eventuales). En estos casos, cuando la empresa convoque la vacante hará constar en la misma que se trata de cargos temporales. Cuando en una base haya excedente de SB, se reducirá el número siguiendo para ello el orden inverso del escalafón de SB. La designación de sobrecargos temporales será por un período máximo de seis meses. En caso de ejercer funciones de SB por tiempo superior, el cargo pasará a tener carácter fijo.

### **Artículo 3.5 Regulación de empleo.**

Si por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor, la compañía se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, antes de iniciar las formalidades, deberá ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, así como facilitarles la información necesaria al respecto con la antelación mínima que marque la legislación vigente.

En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual legislación laboral, se respetará el siguiente orden de preferencia para permanecer en la empresa:

Prevalecerán los TCP fijos por orden de antigüedad (es decir, el mayor número de días trabajados en la empresa) según el escalafón publicado por la empresa.

No podrá contratarse nuevo personal TCP hasta tanto no hayan sido readmitidos o se les haya ofertado la reincorporación y ésta hubiese sido rechazada, los trabajadores que causaron baja como consecuencia de Expediente de Regulación de Empleo. Dicha readmisión se llevará a cabo siempre con la voluntariedad del TCP y se hará en el orden inverso al aplicado en el párrafo anterior.

La reincorporación del personal afectado por el expediente de regulación de empleo se hará en el mismo nivel salarial que hubiera alcanzado antes del expediente de regulación de empleo.

### **Artículo 3.6 Dimisión del trabajador.**

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la baja voluntaria del TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, cuarenta y cinco días.

En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, este preaviso se reducirá a la mitad.

El incumplimiento por parte del TCP de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe de los conceptos fijos de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización se deducirá de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de baja, se podrá asignar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación, durante el período de preaviso.

Si el TCP hubiera disfrutado más vacaciones que las que le correspondan por el tiempo trabajado, la empresa podrá 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.

### **Artículo 3.7 Habilitaciones.**

Los TCP mantendrán las habilitaciones de los tipos de aeronave que se operen en la base en la que estén contratados. La empresa facilitará la habilitación o habilitaciones necesarias en caso de cambio de base sin que la carencia de las citadas habilitaciones suponga una restricción en ningún caso.

## CAPÍTULO 4

### Situaciones

#### **Artículo 4.1 Contratación indefinida.**

La compañía podrá celebrar contratos por tiempo indefinido sometidos a la legislación vigente.

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:

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, del calendario de transformación de contratos a tiempo indefinido y del número de trabajadores de media anual, tomando como referencia la plantilla del año anterior a efectos de calcular el volumen de contratos concertados por tiempo indefinido.

Para la contratación indefinida se establece un plazo de 48 horas desde el primer contacto telefónico y comunicación fehaciente vía telegrama. En caso de no contactar con la persona afectada se notificará a la representación legal de los trabajadores y se podrá contratar al siguiente por escalafón.

A efectos de la contratación se estará a lo dispuesto en el artículo 3.2.

A 31.12.08 el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido será del 70%, manteniéndose dicho porcentaje durante todo el período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 4.2 Contrato de duración determinada.**

Se podrán celebrar contratos de duración determinada en los términos legalmente previstos.

En caso de celebrarse con un mismo TCP sucesivos contratos temporales, se estará a lo dispuesto en el artículo 3.2.

El llamamiento se que efectúe a los TCP eventuales se realizará siguiendo el orden de escalafón. La empresa les ofrecerá la base en función de sus necesidades y de su conocimiento de idiomas. En el supuesto de que el TCP no aceptase la base ofertada, la empresa no le volverá a llamar hasta haber agotado todo el escalafón.

Desde la jefatura de TCP se facilitará mensualmente a la representación legal de los trabajadores la evolución de la contratación de eventuales.

Se avisará a los TCP eventuales del escalafón con dos meses de antelación a la fecha de su contratación para lo que deberán estar disponibles para la realización del correspondiente curso que se le asigne. En el caso de que a los dos meses las previsiones no se cumplieren, y algunos de los TCP's que han sido formados no pudiesen ser contratados, se contará con él para la primera plaza que hubiese disponible.

#### **Artículo 4.3 Periodo de prueba.**

Todos los aspirantes que ingresen como TCP en la compañía, permanecerán en periodo de prueba durante dos meses, salvo aquellos que hayan tenido con anterioridad alguna relación de carácter temporal como TCP con la empresa, y que no hayan transcurrido más de dos años de la terminación de la última contratación.

Tanto la compañía como el TCP, pueden rescindir libremente el contrato durante el período de prueba, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso por tal motivo.

Superado satisfactoriamente el período de prueba pasarán a plantilla y se les considerará en ese momento, a todos los efectos, la antigüedad desde la firma del contrato.

#### **Artículo 4.4 Situación de actividad.**

Se encontrarán en situación de actividad los TCP que desempeñen en vuelo o en tierra las funciones propias del grupo para las que han sido contratados según la definición del artículo 3.1.

#### **Artículo 4.5 Licencia retribuida.**

Deberá existir inmediatez entre el disfrute por el TCP y el hecho causante de todos los permisos enumerados en el presente artículo, excepto en el establecido en los apartados d) y l), por estar definidos en los mismos.

En cualquier permiso retribuido, la empresa podrá exigir la aportación del justificante correspondiente. En el supuesto de que no se presentara el mismo a la empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

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

a) Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluido el parentesco político. En caso de que el enfermo residiera fuera de la base operativa del TCP, esta licencia se podrá ampliar a cinco días naturales.

b) Dos días naturales por nacimiento de hijo. El tiempo señalado podrá ampliarse a cuatro días naturales, cuando el nacimiento se produjese en lugar distinto a la base operativa del TCP.



c) Un día natural, ampliable a dos cuando se produjese en lugar distinto a la base operativa, para asistir al funeral por familiares relacionados en el punto a).

d) Quince días naturales por contraer matrimonio o con motivo del registro en el correspondiente registro oficial como pareja de hecho. En los supuestos de parejas de hecho inscritas, que con posterioridad contraigan matrimonio de carácter civil o religioso con la misma pareja no se devengará derecho a un nuevo permiso. Este permiso se podrá disfrutar dentro del plazo máximo de dos meses a contar a partir de siete días antes de contraer matrimonio y se podrá fraccionar en dos periodos.

e) Un día natural por razón de boda de hijos, hermanos o hermanos políticos y padres, ampliable a tres si fuera en distinto lugar de la base operativa del TCP.

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de títulos o certificados académicos reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Un día natural por traslado de domicilio, comunicándolo a la empresa con la máxima antelación posible. Dos días naturales por cambio de base.

i) En el caso de adopción de hijos y mientras dure la tramitación del expediente de solicitud, cuatro días naturales.

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

l) Permiso de lactancia.

La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado tanto por la madre como por el padre en el supuesto de que ambos trabajen.

Por voluntad del trabajador se podrá acumular la hora de ausencia del trabajo por lactancia en días consecutivos.

La acumulación del permiso de lactancia se calculará desde la fecha en que el TCP se reintegre a su puesto de trabajo después del permiso de maternidad/paternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo cumpla los nueve meses.

Para la acumulación se sumará una hora por jornada a trabajar, es decir, no computarían a tal efecto los días reducción de jornada, días libres, excedencias ni vacaciones durante el citado período.

La determinación del período de disfrute del permiso acumulado de lactancia corresponderá al TCP y será siempre antes de que su hijo cumpla los nueve meses.

El TCP comunicará a la empresa su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado con 30 días de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso.

El permiso de lactancia acumulado podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. En el caso que ambos trabajen, se justificará que este derecho no es ejercido por ambos.

El TCP percibirá el salario correspondiente a su jornada. Las horas de lactancia se agruparán en días que se contabilizarán como día de lactancia.

Los días de lactancia se prorratearán a efectos de horas de vuelo y actividad. El TCP podrá renunciar voluntariamente a los destacamentos asignados por el reparto equitativo de la programación hasta que el hijo cumpla los nueve meses.

m) Tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas preparatorias al parto que deben realizarse en la jornada de trabajo.

#### **Artículo 4.6 Licencia no retribuida.**

Los TCP tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo de 15 días naturales ininterrumpidos, por asuntos particulares, como máximo una vez al año y siempre que no se perturbe el normal desarrollo del trabajo. Este plazo podrá ampliarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador; en este caso el tiempo permanecido en esta situación no computará como de permanencia en la empresa a ningún efecto.

La petición de licencia deberá presentarse como mínimo sesenta días antes del comienzo del mes en que se desee disfrutar para no introducir modificación en la programación de servicios. La empresa las irá resolviendo por orden de petición, y su denegación deberá ser justificada y comunicada por escrito.

La renuncia a la licencia autorizada se podrá hacer como máximo 15 días antes de la fecha de su disfrute.

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

Las vacaciones publicadas en el calendario anual tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

#### **Artículo 4.7 Reducción de jornada.**

Las reducciones de jornada se separan en dos bloques, esto es, las voluntarias y por guarda legal.

La reducción de jornada se concederá a partir del mes de agosto de 2008 por períodos semanales, decenales o quincenales, del siguiente modo:

Por quincenas: 1 al 15 / 16 al 30.

Por decenas: 1 al 10 / 11 al 20 / 21 al 30.

Por semanas: 1 al 7 / 8 al 15 / 16 al 22 / 23 al 30.

4.7.1 Por razón de guarda legal.–Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El trabajador procurará solicitar la reducción de jornada como mínimo con 60 días de antelación.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización, repartiéndose de manera uniforme a lo largo del mes, para lo que se seguirá el orden de petición. Esta fórmula se revisará en caso de que la legislación vigente relativa a contratación de interinidad sufriera alguna modificación. Cuando al TCP no se le haya podido asignar el período solicitado, en cuanto exista una vacante en dicho período este se le asignará siguiendo el orden de petición por parte del TCP quien deberá solicitarlo por escrito a la Jefatura de TCP's.

4.7.2 Voluntaria.—Aquellos TCP que tengan una antigüedad en la Empresa superior a diez años, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de entre la mitad y un tercio de su jornada, en cómputo mensual. En caso de conflicto de intereses entre dos TCP prevalecerá la antigüedad en vuelo.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización.

El salario será proporcional al tiempo trabajado, es decir, sólo percibirá los conceptos fijos en base a los días trabajados, prorrateándose las variables en función de los días trabajados.

La reducción de jornada será como mínimo de 6 meses, renovable a petición del TCP. El TCP deberá solicitar la reducción de jornada como mínimo con 60 días de antelación. El TCP que desee incorporarse a jornada completa o modificar el porcentaje de reducción de jornada deberá notificarlo a la empresa 45 días antes de la finalización del periodo de reducción. En caso contrario la prórroga será automática por seis meses.

La empresa podrá contratar mediante contrato de interinidad trabajadores para cubrir las ausencias motivadas por dicha reducción.

Las adjudicaciones de las reducciones de jornada voluntarias son hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Los periodos de disfrute de la reducción de jornada de trabajo serán asignadas a discreción de la empresa. Se establece un porcentaje máximo de un 10% por base.

Excepcionalmente, cuando existan causas objetivas que lo justifiquen, la empresa podrá denegar dichas peticiones justificándolo por escrito.

A primero de octubre se publicará un calendario con los TCP acogidos a reducción de jornada y el periodo en que lo disfrutan. A partir de ese momento se abrirá un periodo de 30 días para la recepción de solicitudes de cambio del periodo. El 1 de diciembre se publicará el listado con la nueva adjudicación para el año siguiente con efectos del 1 de enero y para el periodo de un año. Se tendrá como referencia el orden de escalafón para la concesión de dichos periodos. Para las peticiones que tengan entrada en fecha posterior a ésta, el disfrute se asignará en los periodos que queden libres.

#### **Artículo 4.8 Excedencia voluntaria.**

Los TCP con contrato indefinido y con un tiempo mínimo de un año de antigüedad en la empresa, podrán pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorporen al servicio activo.

Ejercitado por el TCP el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, este derecho únicamente podrá ser ejercitado por el mismo TCP una vez hayan transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá hacerse 45 días antes del comienzo del mes de disfrute de la misma.

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

Se concederá excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El tiempo de duración de la excedencia no computará como de permanencia en la compañía a ningún efecto.

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.

La reincorporación se efectuará en la primera vacante que se produzca, y por el orden que le corresponda, teniendo en cuenta primero la fecha de caducidad de la excedencia, y, si ésta coincidiese, la antigüedad en vuelo. El TCP se reincorporará en el nivel retributivo que tenía en el momento antes de comenzar su excedencia.

Antes de su reincorporación, el TCP excedente deberá someterse al entrenamiento necesario para actualizar su certificado y habilitaciones. Los costes de alojamiento, manutención y desplazamiento generados por este entrenamiento serán con cargo al TCP, cuando el período de excedencia sea superior a 12 meses.

Se podrá solicitar la excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o por afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

El plazo de duración de esta modalidad de excedencia no excederá de dos años, y este período podrá disfrutarse de forma fraccionada.

A su reincorporación, los TCP que se hubiesen encontrado en situación de excedencia deberán someterse a los reentrenamientos que aquélla determine para lograr el mantenimiento íntegro de la aptitud para el vuelo. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

#### **Artículo 4.9 Excedencia por maternidad/paternidad.**

Los TCP tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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 la misma tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### **Artículo 4.10 Excedencia forzosa.**

Dará lugar a esta situación el nombramiento para un cargo público que legalmente lleve inherente esta situación. Asimismo tendrán derecho a la excedencia forzosa, los cargos sindicales cubiertos por elección.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad.

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

#### **Artículo 4.11 Suspensión del contrato de trabajo.**

4.11.1 Por maternidad.—En los supuestos de parto de TCP, la suspensión del contrato durará dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se podrá distribuir a opción de la TCP siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. No obstante, en los casos en los que se disfrute simultáneamente del período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las

dieciséis semanas previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el caso de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

4.11.2 Por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el TCP tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute del período de descanso por maternidad (artículo 4.11.1).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

El TCP que decida ejercitar este derecho deberá comunicarlo a la Empresa con la debida antelación.

#### **Artículo 4.12 Suspensión de actividad.**

a) Es la situación en la que puede encontrarse un TCP cuando, por haberse iniciado un expediente por la autoridad judicial o administrativa, o por la dirección de la empresa, hubiera sido provisionalmente dejado en situación de inactividad para el vuelo y en espera de la resolución definitiva que recaiga.

b) Igualmente, se encontrarán en esta situación los tripulantes que, como consecuencia de cualesquiera de los expedientes indicados en el párrafo anterior, estén cumpliendo la sanción principal o accesoria de suspensión temporal de su actividad en vuelo. Durante el período que dure esta situación se suspenderá el contrato.

#### **Artículo 4.13 Certificado de reconocimiento médico (CIMA).**

A los efectos de evitar retrasos en las renovaciones del certificado de reconocimiento médico (CIMA), éstas se programarán con ocho semanas de antelación.

## CAPÍTULO 5

### Régimen de trabajo y descanso

#### **Artículo 5.1 Base, destacamento, residencia, destino y flota.**

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

5.1.1.1 Base operativa: Lugar donde un TCP se encuentra en régimen de permanencia, en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

5.1.1.2 Cambio voluntario de base operativa: Se podrá solicitar cambio de base voluntario, por un periodo de seis meses renovable como máximo hasta 18 meses. La concesión del cambio de base será discrecional por parte de la empresa, en función de las necesidades de plantilla, y se atenderá por orden de antigüedad en vuelo en caso de haber varias peticiones simultáneas, teniendo prioridad sobre nuevas contrataciones. El TCP que haya disfrutado en los últimos 12 meses de un cambio de base operativa perderá su prioridad ante nuevas solicitudes.

Los TCP que tengan intención de efectuar un cambio de base, lo comunicarán con la máxima antelación posible a los efectos de poder habilitarles la licencia necesaria por el tipo de avión que opere en la base.

5.1.1.3 Cierre de base: En el supuesto de llevarse a cabo el cierre de una base, los TCP con contrato indefinido que acepten un cambio a otra base serán compensados con una cantidad equivalente a tres mensualidades. Dicho importe resultará de la media efectuada sobre los últimos 12 meses trabajados. Asimismo, les resultará de aplicación lo previsto en el artículo 5.1.5.

Aquellos TCP con contrato indefinido que no aceptaran el traslado forzoso podrán acogerse a la posibilidad de rescisión de contrato con una indemnización de 45 días de salario por año trabajado.

Los TCP recibirán la oferta de las bases en las que existan vacantes siguiendo el orden de escalafón de TCP. En el caso de no aceptación por parte del TCP, contratados bajo una modalidad eventual de contratación, de ninguna de las bases que le sean ofertadas, éste causará baja voluntaria de la Empresa, considerándose rescindido su contrato, sin que ello suponga perjuicio alguno de su derecho a ser contratado nuevamente en el momento correspondiente. Asimismo, los días que restasen para la finalización de su contrato, se computarán a efectos de escalafón, como días trabajados hasta un máximo de 3 meses.

5.1.2 Destacamento: Lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su base en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

La empresa dará un preaviso de 15 días al TCP.

La duración máxima del destacamento con carácter forzoso será dos meses.

Los destacamentos voluntarios se concederán por orden de escalafón de entre los que reúnan las condiciones requeridas en la convocatoria. El TCP que haya disfrutado de un destacamento los últimos doce meses perderá su prioridad ante nuevas solicitudes. Los de carácter forzoso se cubrirán por orden inverso.

Los gastos de alojamiento y transporte en los destacamentos forzosos correrán a cargo de la empresa, cubriendo siete días de hotel y transporte en caso de ser voluntario.

5.1.3 Residencia: Lugar donde el TCP se encuentra desplazado fuera de su base y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años.

Las residencias se convocarán y concederán por orden de puntuación de entre los que reúnan las condiciones requeridas en la convocatoria. A igualdad de puntuación se seguirá el orden de escalafón, cubriéndose los de carácter forzoso por orden inverso.

Los gastos de alojamiento y transporte del primer mes en las residencias forzosas correrán a cargo de la empresa, cubriendo 7 días de hotel y transporte en caso de ser voluntario. Siendo el plazo de concesión de la residencia de 15 días a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes y el de presentación en la nueva base operativa de 30 días a partir de la fecha de la concesión. En caso de que la residencia sea forzosa, el plazo de presentación será de 60 días.

El procedimiento de asignación de residencias se establecerá antes de su convocatoria.

5.1.4 Destino: Lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su base y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años. Los destinos se convocarán y concederán por orden de puntuación de entre los que reúnan las condiciones requeridas en la convocatoria. A igualdad de puntuación tendrán prioridad siguiendo el orden de escalafón, cubriéndose los de carácter forzoso por orden inverso.

Los gastos de alojamiento y transporte del primer mes en los destinos forzosos correrán a cargo de la empresa, cubriendo siete días de hotel y transporte en caso de ser voluntarios.

El plazo de concesión del destino será de 15 días a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes y el de presentación en la nueva base operativa de 30 días a partir de la fecha de la concesión. En caso que la asignación sea forzosa, el plazo de presentación será de 60 días.

El procedimiento de asignación de destinos se establecerá antes de su convocatoria.

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

El trabajador se desplazará en calidad de pasajero, con plaza confirmada, preferentemente en aviones de la empresa, computándose el tiempo de desplazamiento o traslado como de horas de actividad y horas de situación.

## **Artículo 5.2 Actividad.**

5.2.1 Actividad laboral: Todo el tiempo que el TCP permanece a disposición de la compañía para realizar los trabajos programados que ésta le pueda asignar.

Comprende los tiempos de actividad tanto en tierra como aérea.

5.2.2 Actividad aérea: El tiempo computado desde la presentación y firma del TCP en el aeropuerto para realizar un servicio, como mínimo 45 minutos antes de la hora programada, hasta 30 minutos después de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento una vez completado el último trayecto. Estos 30 minutos no computan a efectos de límite de actividad.

Cuando la dirección de operaciones considere que es necesaria una mayor anticipación en la presentación para la firma, la actividad aérea comenzará a contabilizarse desde dicha hora de firma.

En aquellos casos en que el traslado entre lugar de descanso- aeropuerto y viceversa fuera de base exceda de sesenta minutos, el tiempo en exceso se computará como actividad laboral a efectos económicos y de descanso, siendo el transporte por cuenta de la empresa.

Si el servicio es cancelado, la actividad aérea se considera terminada treinta minutos después de haber sido notificada dicha cancelación al TCP, devengando a efectos económicos 3 horas de vuelo dentro de mínimos si aquél se cancelase total o parcialmente. En caso de cancelación parcial estas tres horas se añadirán a las correspondientes al servicio realizado.

5.2.3 Actividad diurna: la comprendida entre las 07:00 y las 19:59 U.T.C.

5.2.4 Actividad nocturna: la comprendida entre las 20:00 y las 06:59 U.T.C.

Cuando en un servicio la actividad nocturna fuera superior a cuatro horas toda la actividad correspondiente al servicio afectado tendrá el tratamiento económico de actividad nocturna.

5.2.5 Actividad en tierra: abarca el resto de actividades no comprendidas en la actividad aérea, que pueden serle asignadas a un TCP; serán entre otras las dedicadas a cursos, reuniones, oficinas y actividades similares. A efectos económicos y de descanso se computará como actividad laboral, excepto el reconocimiento médico, que no se computará a efectos económicos.

## **Artículo 5.3 Tipos de vuelo.**

5.3.1 Vuelo comercial: aquél en el que el TCP desempeña las funciones de seguridad y atención al pasajero inherentes a su grupo profesional.

5.3.2 Vuelo en situación: aquél en el que el TCP efectúa un desplazamiento para hacerse cargo de un servicio asignado, proseguirlo o para concluirlo.

Los vuelos en situación se realizarán siempre con billete con plaza confirmada. Si la situación se efectúa en vuelos de AEA y siempre que haya plazas vacantes en clase business se hará un up-grade y se asignarán los asientos disponibles en función del orden de la hoja de firma que siempre seguirá el orden del escalafón. No obstante, en los vuelos en los que no se pueda realizar el up-grade, y se realice el vuelo en clase turista, se les asignarán los asientos en salidas de emergencia.

Los vuelos en situación que precedan a una actividad aérea contarán como actividad aérea.

Será posible que a un periodo de actividad aérea siga un vuelo en situación, si el tiempo total invertido en la actividad aérea precedente más el del vuelo en situación no supera 18 horas.

#### **Artículo 5.4 Servicio, escala, trayecto.**

5.4.1 Servicio: período de actividad asignado a un TCP.

Se limitarán a seis (6) días consecutivos de servicio programado, debiendo existir a continuación de este período al menos un día libre programado. Esta limitación no es de aplicación en el caso de destacamentos.

5.4.2 Escala: lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad aérea entre trayectos, a fin de desarrollar las funciones de seguridad, supervisión, embarque y desembarque.

En caso de escala programada superior a 5:30 horas (tiempo entre calzos) se trasladará al TCP al hotel para su descanso.

5.4.3 Trayecto: Es el periodo comprendido entre un despegue y el aterrizaje subsiguiente.

No se realizarán cuatro trayectos (incluyendo trayectos en situación) el día antes de realizar un vuelo transoceánico, salvo aquellos casos en que esté programada una imaginaria después de un servicio de cuatro trayectos o antes de un transoceánico, excepción ésta que no se realizará más de una vez al mes.

#### **Artículo 5.5 Programación.**

5.5.1 Programación: La empresa regulará trimestralmente sus programaciones, de modo que las horas, tanto de actividad como de vuelo, las imaginarias, días libres, días libres en fin de semana (en igualdad de condiciones por idiomas) y días fuera de base vayan distribuyéndose de forma racional y equitativa entre todos los TCP de una misma base y función. Al final del trimestre cada TCP arrastrará la diferencia respecto a la media de su base, para compensación en el trimestre siguiente. Se publicará un resumen trimestral para comprobación de estos datos (en el mismo aparecerán recogidos los siguientes conceptos: horas block, horas de actividad, días fuera de base, noches fuera de base, vuelos larga distancia, vuelos de más de diez horas de actividad, días no disponibles para programar servicios de vuelo, bajas, cursos, licencia no retribuida, maternidad, oficina, permiso boda, reunión, reducción de jornada, revisión médica, vacaciones, dietas nacionales e internacionales, con y sin pernocta). Lo establecido en el presente párrafo se refiere a la programación «programada» y a los cambios efectuados por la empresa.

La programación se publicará por meses naturales completos, exceptuando la de diciembre en la que se incluirá el día 1 de enero. En casos excepcionales y previa notificación, se podrá publicar la programación quincenal. La empresa se compromete a distribuir la programación al menos 4 días antes de la finalización de la anterior.



Cuando un TCP pernocte fuera de base el último día de la programación, se le informará sobre la fecha y forma de regreso a su base antes de iniciar la serie de servicios.

Si el día anterior a la revisión médica se programase un servicio la finalización de éste será anterior a las 16:00 L.T.

No se programarán más de tres vuelos nocturnos consecutivos, entendiendo como tal en este caso aquél cuya firma se produzca entre las 22:00 y las 05:30 L.T. o cuya actividad finalice después de las 01:00 L.T. Esta limitación se revisará al inicio de cada temporada.

5.5.2 Asignación de servicios para Navidad: Antes del 15 de octubre, se consultará a los TCP sobre sus preferencias para trabajar en las fechas de Nochebuena/Navidad o Nochevieja/Año Nuevo, así como la preferencia para trabajar en base o fuera de ella, siendo la fecha límite de admisión de solicitudes el 5 de noviembre.

Los servicios de vuelo que impliquen pernocta fuera de base en las mencionadas fechas, así como las imaginarias para cubrir los mismos se sortearán entre los TCP que hayan manifestado preferencia por trabajar fuera de base en esas fechas.

El resto de los servicios se asignarán a los TCP que habiendo manifestado preferencia por trabajar en una determinada fecha no tengan servicio asignado tras el sorteo.

Si al final de este proceso, no fuese posible respetar todas las peticiones o fuese necesario que algún TCP trabajase en ambas fechas, se procederá por el orden inverso de escalafón (eventuales-indefinidos).

En el sorteo estarán presentes dos miembros de la representación legal de los trabajadores.

5.5.3 Cambios: la empresa se compromete a notificar personalmente al TCP afectado los cambios de servicio en un plazo mínimo de 24 horas de antelación a la hora de firma inicialmente programada.

5.5.4 Cancelación: si al TCP no le es notificada la cancelación de un servicio y éste se persona en las oficinas de firmas de la empresa, a efectos de compensación por dicha cancelación se le abonará dentro de mínimos 3 horas de vuelo y la actividad realizada. Si dicha actividad coincidiese con un periodo de comidas en la base del tripulante, éstas correrán a cargo de la empresa, previa autorización de la misma por el jefe de día.

Si la notificación de la cancelación se produce con una hora y media ó más de antelación sobre la hora de firma programada, no surtirá efecto el presente artículo.

La cancelación de un servicio no se considerará cambio. La posterior asignación de un servicio en el día en el que se cancelo el anterior si se considera cambio y le será de aplicación lo establecido en el punto 5.5.3.

5.5.5 Día Libre: día natural del que puede disponer libremente el TCP sin que pueda ser requerido para efectuar servicio alguno. Le serán programados en base.

Para poder tener la consideración de día libre, el servicio anterior no tendrá programada su finalización después de las veintitrés horas treinta minutos locales. Si el vuelo finalizará después de las 23:30 horas locales, el día libre del día siguiente se consideraría libre perdido. En ambas referencias horarias se tomará el momento de inmovilización de la aeronave.

1. El TCP disfrutará de 118 días libres al año, es decir, 10 días libres mensuales, el mes de vacaciones computará como 8 días libres disfrutados.

2. El libre no programado se devolverá a razón de dos (2) días libres por día libre no programado.

3. El día libre perdido por operativa se devolverá en el mes siguiente cuando se haya producido la pérdida durante la primera quincena, o en el plazo de dos meses cuando se haya perdido durante la segunda quincena. De no ser así se devolverá cuando lo solicite el TCP.

4. Los TCP podrán solicitar 4 días libres consecutivos mensualmente, previa petición por escrito, en los términos establecidos.

5. Las solicitudes de días libres y vuelos se admitirán hasta el día 5 del mes anterior.

6. Los cambios de programación entre TCP, serán solicitados por éstos con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

7. Salvo renuncia por parte del TCP se adjuntará un día libre antes y otro después del periodo de vacaciones.

8. El TCP que deba incorporarse a un destacamento, residencia o destino, dispondrá de 2, 3 y 5 de sus días libres, respectivamente, antes del inicio de estas situaciones y con disfrute ininterrumpido; asimismo dispondrá de 2, 3 y 5 días consecutivos, respectivamente, de sus días libres correspondientes, al reincorporarse a base.

9. La programación de días libres aislados se realizará de forma que el tripulante disfrute de 36 horas consecutivas, como mínimo, computadas desde la finalización del último servicio hasta la presentación para el servicio siguiente.

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

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

12. 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, no pudiendo firmar antes de las 08:00 L.T. tras ese período. Si se tuviese que programar una firma con anterioridad a esta hora, el TCP podrá aceptar la misma y en compensación generará el derecho al disfrute de un día libre adicional que será programado dentro de los dos meses siguientes a la programación de dicha firma.

Los vuelos de duración superior a 6:30 horas o cruce de tres o más husos horarios tendrán a todos los efectos el mismo tratamiento que los vuelos transoceánicos.

Los días festivos inhábiles para el trabajo señalados oficialmente están compensados con el disfrute de los días libres señalados en el presente artículo.

5.5.6 Día franco: es aquel en el que sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un TCP puede ser requerido para realizar un servicio. Este deberá serle asignado antes de las 22:00 horas locales del día anterior y al menos 10 horas antes del inicio del servicio, cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada y el tripulante tendrá la obligación de establecer contacto con la oficina de programación de vuelo después de la hora límite de asignación de servicio. Si no le ha sido nombrado un servicio o asignada obligación dentro del plazo marcado, el tripulante quedará relevado de cualquier otra obligación.

Cualquier día natural (tomando como referencia la hora Z) en el que se realice un servicio, aunque fuese parcialmente, no se considerará franco, por lo cual se deberá notificar como cambio cualquier servicio no programado en el mismo.

No se podrán programar más de dos días francos seguidos, salvo los casos siguientes:

Cualquier destacamento o serie de servicios fuera de base.

En el caso de que el trabajador disfrute de contrato de obra y servicio.

5.5.7 Imaginaria: situación en la que el TCP se encuentra a la inmediata disposición de la compañía para emprender la actividad aérea que se le asigne. El tiempo para la firma en el aeropuerto después de ser requerido para un servicio será de 60 minutos, añadiéndose el

tiempo necesario para la presentación en el aeropuerto en el caso de bases con doble aeropuerto.

Antes y después de una imaginaria se programará un tiempo mínimo de descanso de diez horas y treinta minutos, no pudiéndose programar dos imaginarias seguidas.

En ningún caso se programará servicio de imaginaria y de vuelo en el mismo día.

Cuando se asigne un servicio de vuelo al TCP durante una imaginaria, la hora de firma deberá ser antes de la conclusión de la misma.

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

Habiendo TCP de imaginaria no se asignará un servicio de TCP a un SB de imaginaria.

Cuando una imaginaria precede a un día libre la hora de finalización de la misma será de acuerdo con lo establecido en el artículo de días libres.

El horario de la imaginaria se establecerá en horas U.T.C.

#### **Artículo 5.6 Tiempo de vuelo.**

Es el tiempo total transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por cualquier medio, hasta que queda inmovilizada y se paran los motores (tiempo «entre calzos»).

#### **Artículo 5.7 Reducción de horas de vuelo.**

Los TCP que hayan alcanzado el nivel salarial 1 o hayan cumplido los 50 años de edad, podrán acogerse a una reducción voluntaria de horas de vuelo, limitada a un máximo de 50 horas.

#### **Artículo 5.8 Descanso.**

Tiempo asignado por AEA a los TCP con el fin específico de que puedan descansar entre dos períodos de actividad.

El tiempo de descanso comenzará una vez finalizado el período de actividad anterior, siempre que entre el aeropuerto y el lugar adecuado de descanso no medien más de sesenta (60) minutos; el tiempo en exceso computará como actividad a todos los efectos.

El tiempo de descanso mínimo será igual al invertido en el servicio anterior y nunca inferior a diez horas, computadas 30 minutos después de quedar inmovilizado el avión en el aparcamiento, una vez completado el último trayecto, hasta la hora de presentación para iniciar una nueva actividad. No se podrán aplicar las reducciones de descanso contempladas en la C.O. 16B.

Cuando la diferencia de tiempo local entre los lugares de comienzo y finalización de un período de actividad sea igual o superior a 4 horas, considerados los efectos consiguientes sobre la fatiga en el TCP no se realizará ningún vuelo en la dirección opuesta de 4 ó más husos horarios de diferencia sin que medien 6 días (144 horas), esta limitación solo será de aplicación cuando el TCP esté en base. Durante este período intermedio, después de completado el descanso correspondiente, el TCP podrá realizar cualquier otro servicio. En el cálculo de diferencias no se considerarán las correcciones horarias estacionales, tomando siempre como referencia el horario de verano. Ambas partes se comprometen a revisar lo pactado en este párrafo en el caso de que alguna normativa de obligado cumplimiento o la incorporación a la empresa de una nueva flota afectara lo aquí regulado.

#### **Artículo 5.8.1 Descanso parcial.**

a) En Tierra: tiempo durante el cual un TCP puede descansar en aquellos lugares en los que disponga de instalaciones adecuadas para ello provistas por la empresa.

Tendrá las limitaciones establecidas en la C.O. 16-B de la D.G.A.C. o normativa que la sustituya.

El descanso parcial en tierra tendrá la consideración de actividad aérea a todos los efectos.

b) En Vuelo: tiempo durante el cual el TCP queda relevado de toda función a bordo, disponiendo del sitio adecuado para el mismo, según se contempla en la C.O. 16-B de la D.G.A.C. o normativa que la sustituya. El lugar de descanso se concretará de acuerdo con la representación legal de los trabajadores

### **Artículo 5.9 Vacaciones.**

Los TCP disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, en un máximo de cuatro períodos vacacionales, o su parte proporcional en contratos de duración determinada. Los periodos semanales de vacaciones se asignarán del 1 al 7, del 8 al 14, del 15 al 21 y del 22 al 28.

El periodo de vacaciones se interrumpirá, una vez iniciado el disfrute del mismo, solamente en el caso de hospitalización con el correspondiente justificante médico.

Los días sueltos de vacaciones se podrán añadir por delante o por detrás de cualquier período vacacional solicitado.

Cuando un trabajador cause baja médica por accidente laboral no computará el período de vacaciones.

Los tripulantes en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los períodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de mayor productividad de la base, en el supuesto de que por motivos operacionales no sea factible disfrutar el período de vacaciones que tuvieran asignado, al finalizar el destacamento el TCP escogerá el nuevo período vacacional de acuerdo a las disponibilidades.

En el caso de vacaciones voluntarias, dejarán de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo. No obstante lo anterior, la empresa podrá asignar vacaciones forzosas a tripulantes en situación de destacamento cuando las necesidades de la flota lo aconsejen.

Cuando se produzca un cambio de base operativa voluntario el TCP arrastrará las vacaciones programadas en la base de origen y los puntos que le correspondan, salvo que el cupo ya esté completo, en cuyo caso se reasignará un nuevo período. Las vacaciones se mantendrán conforme a lo inicialmente programado, salvo en el caso de que el cupo de la nueva base esté cubierto, en cuyo caso se reprogramarán por jefatura de TCP's conforme a la disponibilidad.

En los casos de reducción de jornada, los días adicionales por antigüedad se podrán asignar a cualquier período pero siempre en un bloque.

El procedimiento para el disfrute, rotación en los turnos de vacaciones y demás consideraciones viene determinado en el anexo III.

El período de vacaciones que coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, accidente de trabajo, baja por enfermedad común con ingreso hospitalario o con el período de suspensión de trabajo por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o parto podrá ser disfrutado en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

### **Artículo 5.10 Alojamiento.**

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los TCP, por motivo de servicio, incluido un desayuno de tipo continental o similar, estará a cargo de la compañía.

Si la empresa no dispone la contratación del desayuno se abonará la cantidad que se pacte con la representación legal de los trabajadores. En los destinos en los que el agua se considere insalubre se proporcionará una botella de un (1) litro de agua por día.

Los hoteles contratados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Habitación doble de uso individual.
2. Habitación insonorizada.
3. Climatización.
4. Iluminación: posibilidad de lograr oscuridad a través de un adecuado aislamiento lumínico.
5. Servicio de habitaciones 24 horas.
6. Detector de humos en la habitación.
7. Secador de pelo.
8. Estar situado en una zona segura o disponer de servicio de seguridad propio.
9. Caja de seguridad.

La representación legal de los trabajadores de los TCP supervisará con anterioridad a su uso habitual que los hoteles elegidos cumplan con los requisitos anteriores.

En los supuestos de vuelos esporádicos a ciudades donde no se opere normalmente y por lo tanto no exista un hotel concertado para TCP, el hotel deberá ser de cuatro estrellas o similar.

#### **Artículo 5.11 Plus alimenticio-manutención.**

La empresa proporcionará a los TCP, dentro de su período de actividad, la debida manutención de desayuno, almuerzo y/ o cena, bien a bordo de la aeronave, bien en un determinado aeropuerto o establecimiento hotelero.

Los horarios dónde corresponde comida son los siguientes:

Desayuno: de 05:00 a 10:00 L.T.

Almuerzo: de 13:00 a 16:00 L.T.

Cena: de 20:00 a 24:00 L.T.

El desayuno se seguirá subiendo siempre.

En los vuelos (excepto vuelos a o desde Canarias y los vuelos de larga distancia), en los que se de alguna de las circunstancias siguientes no se embarcará comida o cena, según procediese de acuerdo con el horario anterior y se abonará en su lugar una compensación económica de diez por vuelo. Dicha compensación se realizará en la nómina siguiendo el mismo criterio que para las variables, bajo la denominación de plus alimenticio. Los horarios programados en los que no se cargará comida o cena son:

En aquellos vuelos que se firme por la mañana y se tenga la llegada programada antes de las 14:01 L.T. (hora local) no se subirá la comida.

En aquellos vuelos en los que se firme a partir de las 15:00 L.T. no se subirá comida.

En aquellos vuelos con llegada programada antes de las 21:01 L.T. no se subirá cena.

En aquellos vuelos en los que se firme a partir de las 23:00 L.T. no se subirá cena.

Se cargarán siempre bocadillos y fruta independientemente de si se carga o no almuerzos/cenas.

En los vuelos a/desde Canarias y los vuelos de larga distancia se seguirá embarcando las correspondientes comidas y/o cenas.

En los vuelos en situación realizados en otras compañías y, siempre que no estén dentro de los horarios comprendidos entre los arriba expuestos, se seguirá comiendo a bordo de los aviones previo pago de dichas consumiciones y posterior liquidación de gastos.

Este acuerdo no cierra la disposición transitoria primera, quedando pendiente de negociación el reglamento que desarrolle la manutención en todas las situaciones que se dan estando de servicio y que no queden resueltas por el presente acuerdo.

#### **Artículo 5.12 Transporte terrestre.**

La empresa proveerá al TCP del adecuado transporte terrestre, fuera de base, para los traslados aeropuerto-hotel y viceversa. El itinerario de los traslados será programado por AEA y se incluirá «briefing» en los vuelos que proceda. A efectos económicos, todo el tiempo de traslado en exceso a los 60 min. previos a la firma y/o posteriores a calzos contabilizará como actividad; asimismo, la empresa proveerá al TCP del adecuado transporte, fuera de base, para los traslados desde el aeropuerto u hotel a cualquier ubicación donde le sea programada la realización de una actividad no aérea, incluyéndose como período de actividad todo el tiempo de transporte que exceda a los 60 min. previos y posteriores al inicio y final de la actividad programada. En caso de realizar esta actividad en la base operativa pero fuera del recinto aeroportuario, la empresa proveerá al TCP del adecuado transporte desde el aeropuerto hasta la ubicación de la actividad a realizar y viceversa, computándose como actividad todo el tiempo de traslado que exceda los 60 min. En aquellas bases con varios aeropuertos la empresa designará qué recinto aeroportuario se considera como sede para establecer el transporte definido en este apartado.

La empresa proveerá al TCP del transporte adecuado para los traslados por vía terrestre entre aeropuertos. Se contabilizará a efectos económicos como vuelo en situación el intervalo de tiempo desde la presentación en el aeropuerto origen para el traslado terrestre, hasta la presentación en el aeropuerto de destino para el servicio asignado o desde la finalización de un servicio asignado hasta la llegada al lugar de destino. Este tratamiento será también de aplicación para los traslados entre aeropuertos en aquellas bases con varios aeropuertos, cuando la actividad finalice en distinto aeropuerto de aquel en el que se inició la última actividad en la base.

#### **Artículo 5.13 Flota.**

A partir del 1 de enero de 2009, los TCP que tengan una antigüedad en vuelo de 21 años o 50 años de edad cumplidos, podrán acogerse a la opción de ejercer sus funciones exclusivamente en una flota, entendiéndose por flota «wide-body» o «narrow-body». En el supuesto de ejercitar dicha opción, el TCP deberá solicitarla por escrito a la Compañía que, a su vez, deberá resolver dicha petición también por escrito, resultando efectiva asignación de flota transcurridos 45 días desde la petición efectuada.

Sin perjuicio de lo anterior, esta asignación estará sujeta a que la flota que solicita el TCP opere de manera regular en la base del tripulante. En caso contrario, el TCP podrá solicitar un cambio operativo de base en la que opere la flota que solicita.

La permanencia en una flota está prevista por un período de dos años, prorrogándose tácitamente en períodos de dos años, salvo renuncia expresa del TCP con una antelación mínima de dos meses a la finalización del período asignado.

## CAPÍTULO 6

### Retribuciones

Los TCP recibirán sus haberes mensualmente, como máximo el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo.

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

A todos los TCP se les entregará durante los 5 primeros días de cada mes, el correspondiente recibo de salarios en el que constarán con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas, así como el desglose del cálculo de variables

En lo que concierne a la liquidación de saldo y finiquito, se devengará dentro de los 15 días siguientes a la fecha de finalización de contrato, junto con la documentación requerida por el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

#### **Artículo 6.1 Retribuciones fijas.**

1. Salario base.
2. Antigüedad ad-personam.
3. Prima razón viaje.
4. Plus de transporte.
5. Prima de sobrecargo.

6.1.1 Salario base: Los salarios base de los TCP son los reflejados en la tabla salarial.

6.1.2 Antigüedad ad-personam: Se respetará como condición «ad personam» tal complemento a los TCP que percibiesen alguna cantidad por este concepto. Dicha cantidad no será objeto de revisión a fin de que mantenga inalterable su valor.

6.1.3 Prima razón viaje: Los TCP percibirán en este concepto las cantidades que se especifican en la tabla salarial.

6.1.4 Plus de transporte: Los TCP percibirán en este concepto un importe anual, que a efectos de abono se fraccionará en 12 mensualidades. Dicha cantidad aparece recogida en la tabla salarial.

6.1.5 Prima de sobrecargo: Los sobrecargos percibirán en este concepto la cantidad que se especifica en la tabla salarial establecida en el anexo I.

La prima de SB que se abona por desarrollar dicho cargo no es consolidable, percibiéndose la misma mientras desarrolle el TCP dicha función.

#### **Artículo 6.2 Retribuciones variables.**

1. Horas vuelo 1.
2. Horas de actividad.
3. Horas situación.

4. Horas nocturnas.
5. Imaginarias.
6. Plus por destacamento, residencia o destino.
7. Dietas.
8. Comisión venta a bordo.
9. Plus alimenticio.

6.2.1 Horas vuelo 1: Es la retribución variable que percibe el TCP cuando se produce un exceso sobre las 65 horas de vuelo, o la prorrata de éstas por VA, BA, RJ y en cursos. Su valor se establece en la tabla salarial (hora de vuelo 2 actual). La incorporación de estas se hará en el concepto de prima razón de viaje.

En este sentido, el importe del fijo se abonará en la nómina del mes de julio 2008, y el variable en la nómina del mes de agosto de 2008.

6.2.2 Horas de actividad: Se percibirán como horas de actividad todo lo que exceda de 2 horas de actividad por cada hora de vuelo, en su cómputo diario, esto es por bloques diarios de actividad,. En el supuesto de producirse excesos por bloque de actividad, éstos se acumularán mensualmente, a los efectos de aplicar la tabla establecida en el anexo II.

Ver disposición transitoria segunda.

6.2.3 Horas situación: Las horas de vuelo en situación se retribuirán fuera de mínimos al 50% del precio de la hora de vuelo 1, de acuerdo con la tabla salarial.

6.2.4 Horas nocturnidad: Se considera actividad nocturna la realizada entre las 21:00 y las 06:59 U.T.C.

Cuando la actividad comprenda un período igual o superior a 4 horas dentro de este horario se percibirá toda la actividad como nocturna.

La cuantía de la hora de actividad nocturna será la reflejada en la tabla salarial.

6.2.5 Imaginarias: Si durante la imaginaria se realiza un servicio de vuelo inferior a 3 horas de vuelo, se abonarán ambos conceptos. Si el servicio asignado es superior a 3 horas de vuelo se abonará únicamente dicho servicio.

Igualmente se abonarán ambos conceptos si se hubiesen cubierto 12 horas de imaginaria.

En concepto de plus de imaginaria se abonarán las cantidades que se especifican en la tabla salarial.

La imaginaria devengará las horas de actividad que se realicen.

6.2.6 Plus por destacamento, residencia y destino: Cuando un desplazamiento por destacamento, residencia o destino se interrumpiese antes de la fecha prevista se compensará al TCP con el 50% de la cantidad correspondiente al período restante.

Destacamento: la que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional con pernocta que corresponda hasta 30 días y a partir del día treinta y uno a razón del 50% de la dieta por día.

Residencia: el 85% de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días.

Destino: el 60% de la que corresponde al destacamento en el tramo de más de treinta días y hasta un máximo de veinticuatro meses.

6.2.7 Dietas: El TCP podrá devengar cuatro tipos de dietas:



Dieta nacional sin pernocta.

Dieta internacional sin pernocta.

Dieta nacional con pernocta.

Dieta internacional con pernocta.

Las dietas se calculan por día y en hora local de la base del tripulante, por hora de firma, no de inicio del vuelo.

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

Dieta con pernocta: se abonará una dieta con pernocta en los siguientes casos:

Cuando haya una reserva de hotel entre las 21:00 y las 08:00 horas del día siguiente (en hora local de la base del tripulante).

Cuando se realiza un vuelo con inicio en la fecha del cálculo de la dieta y llegada al día siguiente, la dieta del día de salida del vuelo será con pernocta.

Si la pernocta se realiza en territorio extranjero será dieta con pernocta internacional

Si la pernocta se realiza en territorio nacional será dieta con pernocta nacional.

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

Cuando el número de vuelos nacionales es superior al de internacionales será dieta sin pernocta nacional.

Cuando el número de vuelos internacionales es igual o superior al de nacionales será dieta sin pernocta internacional.

Las cantidades a abonar para cada una de ellas serán las establecidas en la tabla salarial.

El criterio acordado en el presente artículo para el devengo de las dietas entrará en vigor a partir de las variables generadas en el mes de agosto, quedando sin efecto a partir de tal fecha el sistema de devengo aplicado hasta la fecha.

El día de llegada de un vuelo transoceánico con salida el día anterior se devengará una dieta internacional sin pernocta tributable.

Los vuelos de duración superior a 6:30 horas o cruce de tres o más husos horarios tendrán a todos los efectos el mismo tratamiento que los vuelos transoceánicos.

Cuando haya un uso diurno de hotel se devengará la dieta uso diurno hotel nacional o internacional dependiendo del territorio donde se realice la estancia.

Anticipo de dietas: La empresa facilitará anticipo de dietas a los TCP por la cuantía necesaria para el desplazamiento de que se trate, que estará a disposición del TCP en las distintas bases operativas.

Este anticipo es de libre disposición por parte del TCP y se liquidará a meses vencidos junto con el devengo de dietas correspondientes a dicho mes.

6.2.8 Comisión por ventas a bordo: En concepto de comisión por ventas a bordo, los TCP devengaran las comisiones de acuerdo a la tabla establecida en el anexo IV.

### **Artículo 6.3 Gratificaciones extraordinarias.**

Los TCP percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año, con carácter de pagas extraordinarias unas gratificaciones integradas por el salario base y prima razón viaje, así como por la antigüedad ad-personam en los casos que devenguen este concepto.

### **Artículo 6.4 Vacaciones.**

Durante el período vacacional, se abonarán la media de las variables efectuadas en las seis últimas mensualidades. Estas variables corresponderán a las de la tabla salarial, esto es, se tomarán en consideración las horas de vuelo, horas de actividad, imaginaria, horas de situación y horas nocturnas. Esta previsión, resultará de aplicación con efectos día 1 de enero de 2008.

En los casos de disfrute de vacaciones en más de un período, en el mes de disfrute de cada uno de estos períodos, se retribuirá con arreglo a los siguientes criterios:

100% de los conceptos retributivos fijos correspondientes.

Durante los días de trabajo, todas las variables que correspondan a los servicios realizados durante ese período en exceso de los mínimos mensuales prorrateados.

### **Artículo 6.5 Accidente laboral.**

Durante el período en el TCP permanezca en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, se abonarán la media de las variables efectuadas en las seis últimas mensualidades. Estas variables corresponderán a las de la tabla salarial, esto es, se tomarán en consideración las horas de vuelo, horas de actividad, imaginaria, horas de situación y horas nocturnas. Esta previsión, resultará de aplicación con efectos día 1 de enero de 2008.

### **Artículo 6.6 Licencia retribuida.**

El TCP en situación de licencia retribuida, percibirá las retribuciones fijas que le correspondan por el número de días que haya permanecido en esta situación.

### **Artículo 6.7 Incremento salarial.**

Se establece que la subida salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio será el equivalente al I.P.C. real. De ese modo, las eventuales revisiones y adecuaciones de los conceptos retributivos que procedan durante la vigencia de este convenio, se llevarán a cabo con aplicación del IPC real previsto para cada uno de los años de su vigencia.

La revisión del IPC tendrá efectos a partir de 1 de enero de 2007, y el abono del importe correspondiente a dicha revisión se llevará a cabo en la nómina correspondiente al mes de julio del año 2008.

Cuando el IPC previsto por el gobierno sea inferior al IPC real a la finalización de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se procederá a la revisión y adecuación de los salarios devengados en el año de referencia con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

A las tablas salariales del año 2008 se les ha aplicado un incremento del 2% aplicado a las tablas salariales del año 2007.

### **Artículo 6.8 Niveles y promoción por cambio de nivel.**

Se considera nivel cada uno de los escalones retributivos que un TCP puede alcanzar, y que regula sus emolumentos con independencia de su puesto de trabajo. Se establece la siguiente clasificación por niveles a efectos económicos:

Nivel 1 A.  
Nivel 1 B.  
Nivel 1 C.  
Nivel 1.  
Nivel 2.  
Nivel 3.  
Nivel 4.  
Nivel 5.  
Nivel 6.  
Nivel 7.  
Nivel 8.  
Nivel 9.

La promoción por cambio de nivel se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de 2 años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, incapacidad temporal de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad) e ininterrumpido en el nivel alcanzado. En el nivel 2 la permanencia será de 3 años, y de 5 años en el nivel 1 y superiores

El TCP con contrato eventual que estuviese en el nivel salarial 9 y que pasara a formar parte de la plantilla indefinida de AEA, promocionará automáticamente al nivel salarial 8.

## CAPÍTULO 7

### Seguridad Social complementaria

#### **Artículo 7.1 Enfermedad.**

A partir del primer día y mientras dure la situación de incapacidad temporal (IT) o maternidad, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, riesgo durante la lactancia natural, la empresa garantiza a los TCP el complemento preciso para que, unido a las prestaciones que abone la Seguridad Social se obtenga el 100 % de las retribuciones fijas garantizadas, dietas por destacamento, residencia y destino, complementos «ad personam» en su caso, pagas extraordinarias.

El TCP al que se aplique esta norma verá actualizados sus emolumentos con cualquier mejora que afecte a los conceptos mencionados en el párrafo anterior, pactados o que se pacten, en la medida y momento en que se aplique.

#### **Artículo 7.2 Accidente laboral y enfermedad profesional.**

Los gastos generados por la asistencia sanitaria necesaria derivada de un accidente laboral y/o enfermedad profesional serán sufragados por la empresa.

Durante el tiempo que dure la incapacidad temporal, motivada por accidente laboral y/o enfermedad profesional hasta la fecha de alta, siempre que siga formando parte de la plantilla

de la empresa, el TCP percibirá el complemento preciso para que unido a las prestaciones económicas de la entidad gestora, obtenga el 100 % de los conceptos retributivos fijos.

### **Artículo 7.3 Enfermedad o accidente fuera de base operativa.**

La empresa se hará cargo, bien directamente, bien contratándolo a través de una compañía de seguros, de todos los gastos motivados por enfermedad o accidente de los TCP, cuando se encuentren en situación de actividad o en comisión de servicio fuera de su base operativa.

En caso de traslado, la empresa sufragará los gastos que origine el mismo a los TCP descritos en el primer párrafo del presente artículo y de un familiar, en concepto de desplazamiento y/o estancia.

Así mismo el TCP podrá solicitar voluntariamente el traslado, en caso de dudas o desconfianza de los servicios médicos del país o lugar donde han ocurrido los hechos.

### **Artículo 7.4 Traslado de cadáveres.**

En caso de fallecimiento de un TCP en servicio, la empresa cubrirá los gastos de embalsamamiento y traslado del cadáver hasta el domicilio del finado o lugar que designen los familiares.

## CAPÍTULO 8

### Cese en vuelo

#### **Artículo 8. Cese por pérdida de certificado médico.**

El TCP que cese en vuelo con carácter definitivo por pérdida del certificado médico, pasará a prestar sus servicios como empleado de la empresa en tierra en el puesto más idóneo a sus aptitudes, preferentemente en el departamento al que pertenezca, adecuando su categoría y retribuciones a las nuevas funciones a desempeñar. Para ello se novará su contrato de trabajo. El salario que percibirá en ningún caso será inferior a las retribuciones fijas en el nivel en que se encontraba en el momento del cese, si se produjeran modificaciones significativas con respecto a la retribución actual, la representación legal de los trabajadores se compromete a la revisión de este artículo.

## CAPÍTULO 9

### Faltas y sanciones

#### **Artículo 9.1 Faltas.**

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

Son faltas leves:

1. No cursar en el plazo de cuarenta y ocho 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. Tres faltas de puntualidad injustificadas en un 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.

3. Abandono del trabajo sin causa justificada y aviso aunque sea por breve tiempo.

4. No comunicar el domicilio o el lugar donde se vaya a descansar, cuando se esté de servicio.

5. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o disciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

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 uno o dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.

4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que se produzca perjuicio para la empresa.

5. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros.

6. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

7. No estar localizable en situaciones de imaginaria.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.

9. La reincidencia en las faltas en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.

10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.

11. Abandono del trabajo sin causa, cuando el mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.

12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.

13. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.

14. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.

15. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.

16. La simulación de enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

17. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.

18. 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 de trabajo.
3. La falta de tres o más días de 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 pendencias 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 en 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 en tierra como en vuelo.
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 prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### **Artículo 9.2 Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

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

#### **Artículo 9.3 Procedimiento sancionador.**

Los TCP's podrán ser sancionados por la dirección de relaciones laborales o la dirección de operaciones en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

Previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria, en los casos de faltas graves o muy graves, se redactará escrito donde se exprese de manera clara y precisa los cargos que se imputan al TCP expedientado que le será notificado, disponiendo de un plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convengan, las cuales se unirán al expediente.

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

La representación laboral de los trabajadores recibirá copia de la sanción impuesta por falta grave o por falta muy grave, en un plazo máximo de 24 horas.

## CAPÍTULO 10

### Mejoras sociales

#### **Artículo 10.1 Plan de pensiones de empleo.**

La empresa aportará al plan de pensiones de empleo que tiene suscrito la empresa, la misma cantidad que aporte el trabajador con los siguientes topes por persona, nivel y mes:

Nivel	Cantidad TCP – Euros	Cantidad de la empresa – Euros
8	15	15
7	25	25
6	40	40
5	55	55
4	70	70
3	85	85
2	100	100
1	115	115
1C	130	130
1B	145	145
1A	160	160

La cantidad aportada por el trabajador será deducida de la nómina. Si el trabajador decidiera aportar una cantidad inferior al tope máximo que tiene derecho por nivel, la empresa aportaría la misma que él.

Si excepcionalmente el trabajador optara por tener un plan de pensiones distinto al de la empresa, siempre que el trabajador justificara fehacientemente el tener suscrito otro plan de pensiones, la empresa le abonará las mismas cantidades al efecto de contribuir al mismo.

Dichas cantidades serán de aplicación íntegramente independiente de la jornada de trabajo que realice el trabajador.

Los importes reflejados en estas tablas tendrán efectos a partir del mes de julio de 2008.

#### **Artículo 10.2 Billetes.**

Ver disposición transitoria tercera.

### **Artículo 10.3 Anticipos y préstamos.**

El trabajador podrá solicitar el anticipo de una cantidad inferior o igual al importe de una mensualidad. La devolución de la citada cantidad será de 3 meses, no obstante deberá estar liquidado un mes antes de la fecha de finalización del contrato, en el caso de contratos eventuales. Será necesario llevar un mes de contrato trabajado para poder solicitar un anticipo y no se aplicará ningún recargo en concepto de interés.

Se considera préstamo cuando la cantidad solicitada supere una mensualidad. El importe máximo no podrá superar el 25% del salario bruto anual. La duración máxima de devolución no podrá exceder de 18 meses. Será necesario llevar un año de contrato trabajado para poder solicitar un préstamo y se aplicará un recargo en concepto de interés, calculado al Euribor a 1 año del último mes cerrado publicado por el Banco de España.

### **Artículo 10.4 Parking.**

Los TCP dispondrán de plaza de aparcamiento en el lugar de trabajo cuando vayan a realizar algún servicio por cuenta de la empresa.

El TCP abonará como máximo el mismo importe que el resto de los empleados de la empresa de su base.

En el caso de que en una base se opere indistintamente desde dos aeropuertos, la empresa correrá con el coste del aparcamiento de uno de los dos.

### **Artículo 10.5 Seguro de accidentes.**

La empresa concertará una póliza de seguros que garantice a los trabajadores afectados por el presente convenio un capital de 24.000 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 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía.

Si la empresa no suscribiera tal póliza o si incumple sus condiciones, será responsable directa de las contingencias derivadas de la presente estipulación, por lo que cubrirá, en plazos y cuantía económica las condiciones acordadas en el convenio colectivo.

La comisión paritaria del convenio colectivo podrá conocer la póliza suscrita por la empresa.

La contratación de esta póliza por parte de la empresa se llevará a cabo al vencimiento de la actual póliza de seguros.

### **Artículo 10.6 Indemnización por extravío de equipaje.**

En el supuesto de producirse extravío de equipaje cargado en bodega, se establece un pago único de 600 , que se abonarán transcurridos los 30 días de haber interpuesto la denuncia correspondiente.

No obstante, en el caso de que esta circunstancia tuviese lugar fuera de la base, se procederá a indemnizar inmediatamente con 200 al perjudicado con el fin de cubrir sus necesidades básicas inmediatas; importe éste que será deducido de la indemnización final pendiente de cobro tras el plazo mencionado.

Sin perjuicio de todo ello, la comisión paritaria de seguimiento del convenio revisará los concretos términos estipulados en esta materia durante la vigencia del II convenio, pudiéndose acordar su modificación en atención a las nuevas circunstancias y hechos que concurran en lo sucesivo.



### **Artículo 10.7 Asistencia jurídica.**

En el supuesto de incidentes o accidentes dentro de la actividad laboral o en situación de destacamento, la empresa pondrá a disposición del TCP la asistencia jurídica que resulte necesaria tan pronto como tenga conocimiento del suceso.

### **Artículo 10.8 Comisión mixta de formación.**

La empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto elaborarán planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

Se crea una comisión mixta de formación formada por cuatro miembros por parte de la representación legal de los trabajadores y cuatro miembros en representación de la empresa. Esta tendrá una participación efectiva en los planes de formación elaborados para el colectivo de TCP, específicamente en la detección de necesidades, el seguimiento de participantes y del proceso y la evaluación.

## CAPÍTULO 11

### Participación, aplicación e interpretación del convenio

### **Artículo 11. Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.**

Con el fin de aplicar y hacer más efectivo el convenio funcionará, en el seno de la empresa, una comisión paritaria de interpretación, que estará compuesta como máximo por cuatro representantes de la empresa, libremente elegidos por ésta, y como máximo cuatro representantes de los TCP, representantes legales de los trabajadores, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio. Celebrará reuniones ordinarias semestrales, pudiéndose reunir de forma extraordinaria cuando la misma sea convocada por cualquiera de las partes y previa notificación del orden del día a tratar, en este caso ambas partes se comprometen a reunirse en el plazo máximo de siete días naturales desde la notificación de la solicitud. Será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este convenio colectivo. Una vez reunida la comisión, tendrá un plazo de quince días para emitir la resolución en caso de llegar a un acuerdo o de un documento de no acuerdo, con carácter previo a cualquier órgano administrativo o jurisdiccional. En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de arbitraje ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). En todo caso la comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

## CAPÍTULO 12

### Participación y representación sindical

### **Art.12.1 Derechos de representación colectiva.**

Será de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente convenio la legislación vigente en materia de derecho de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en este 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, siempre que exista acuerdo entre los miembros del comité de centro que así lo decidan y comuniquen a la empresa 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, exceptuando los casos de Incapacidad Temporal, enfermedad, baja o excedencia por maternidad, riesgo del embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

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 que 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. Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Los representantes legales de los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la comisión negociadora de este convenio colectivo o las 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.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores (código GS) dentro de lo legal y convencionalmente establecido, será retribuido del siguiente modo:

Entrará a computar dentro de las horas realizadas mensualmente en la siguiente proporción:

Horas de actividad: Ocho.

Horas block: Cinco.

Dieta nacional Sin pernocta.

## CAPÍTULO 13

### Prevención de riesgos laborales

#### **Artículo 13.1 Normativa.**

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

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituya a esta.

#### **Artículo 13.2 Plan de prevención.**

El Plan de prevención que afecte a los TCP se basará en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.

Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La empresa elaborará el plan de prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, éste se llevará a efecto según lo estipulado según el artículo 16 de la LPRL y RSP.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en LPRL o norma que la sustituya.

### **Artículo 13.3 Delegados de prevención.**

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

Los delegados de prevención que pertenezcan al colectivo de TCP de los distintos centros de trabajo, elegirán entre ellos un coordinador de prevención. Dicho delegado coordinador podrá asistir a las reuniones de los comités de seguridad y salud de cualquier base, previa solicitud y autorización de los diferentes comités de seguridad y salud; la autorización deberá ser expresa en aquellos comités de seguridad y salud dónde no existan delegados de prevención del colectivo de TCP, y será interlocutor válido en temas concernientes al colectivo, representando a todos los TCP de la empresa. Para el correcto ejercicio de sus funciones, la empresa correrá a cargo de los gastos de transporte, alojamiento, dietas, y crédito horario cuando asista a las reuniones de los comités de seguridad y salud o a las evaluaciones de riesgos. El coordinador quedará automáticamente relegado de sus funciones, transcurridos 12 meses desde su nombramiento, por renuncia expresa o por expiración de su mandato como delegado de prevención, pudiendo ser ratificado en su cargo o destituido por decisión mayoritaria de la asamblea de delegados de prevención del colectivo de TCP.

Los delegados de prevención del grupo de TCP se reunirán una vez al año para la elección del coordinador, contemplándose la posibilidad de la delegación de voto a tal efecto. El mandato será por años naturales.

Esta figura permanecerá vigente en tanto en cuanto no se constituya el comité intercentros de seguridad y salud.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Una vez designados y registrados en el órgano competente de la Comunidad Autónoma (haciendo uso del formato «acta de nombramiento» que corresponda) remitirán una copia del acta de registro sellada a la dirección de relaciones laborales y otra al servicio de prevención, con el fin de que la empresa pueda proceder a la constitución del comité de seguridad y salud si corresponde y a gestionar la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 13.4 Servicio de prevención.**

Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del citado reglamento. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de

prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstos en el citado capítulo VI. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 del Reglamento del servicio de prevención, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización. Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso. El servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa y a los representantes de los trabajadores, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 16 de la LPRL.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

#### **Artículo 13.5 Evaluación de riesgos.**

La evaluación de riesgos la llevará a cabo el servicio de prevención, siguiendo el dictamen de la LPRL. Los delegados de prevención serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de sus trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Se establecerá un protocolo de revisión de las medidas del plan de prevención, de acuerdo a las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los servicio de prevención o norma que sustituya a ésta.

La evaluación de riesgos la llevará a cabo el servicio de prevención, siguiendo el dictamen de la LPRL. Los delegados de prevención, serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo al artículo 36 de la LPRL.

#### **Artículo 13.6 Comités de seguridad y salud.**

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

Las competencias de los comités de seguridad y salud serán las que les confiere la LPRL o norma que sustituya a ésta.

#### **Artículo 13.7 Información, consulta y participación.**

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

Los delegados de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de funciones y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicha ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Siempre que la representación legal de los trabajadores disponga de los medios informáticos necesarios, toda aquella documentación e información en materia preventiva que sea posible (fichas informativas de riesgos del puesto de trabajo, medidas de emergencia, plan de prevención y procedimientos, programación anual, etc.) será puesta a disposición a través de la intranet corporativa, no siendo necesario, en este caso, disponerla en formato papel. Los delegados de prevención serán informados de la puesta a disposición de esta documentación o de revisiones de la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la LPRL. Los delegados de prevención estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

#### **Artículo 13.7.1 Medidas de emergencia.**

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.

#### **Artículo 13.7.2 Coordinación de empresas.**

Se regulará según el RD 171/04.

#### **Artículo 13.7.3 Riesgo grave e inminente.**

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

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

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

#### **Artículo 13.8 Formación.**

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los TCP y, ésta será programada dentro del plan de prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación práctica que reciban los TCP en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

Riesgos potenciales.

Equipos y productos que se utilizan.

Procedimientos de prevención.

Protecciones mecánicas.

Equipos de protección individual (EPI's). Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

Manipulación de cargas, equipos de trabajo, etc.

Turnos de trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Anualmente se impartirá como mínimo una hora de formación en prevención en los cursos de refresco.

La representación legal de los trabajadores, sobre la base de este documento, recibirá información trimestral sobre incidentes y accidentes que se produzcan.

#### **Artículo 13.9 Vestuario.**

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

Si hubiera un cambio de uniformidad, lo dispuesto en este artículo se llevaría a cabo antes de la implantación de la misma.

#### **Artículo 13.10 Protección a la maternidad.**

En este apartado se atenderá a lo previsto en la LPRL, art. 26 de protección a la maternidad.

La empresa deberá establecer un procedimiento específico para comunicar a todas las trabajadoras que presten sus servicios en tierra, los riesgos posibles en su puesto de trabajo para ella y para el feto, dándole la posibilidad de someterse a la vigilancia de la salud mientras dure el embarazo.

#### **Artículo 13.11 Vigilancia de la salud.**

Todos los TCP en su relación de trabajo tendrán derecho a una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños a los que éste fuera expuesto. Las pruebas médicas serán para ello específicas de carácter anual y repetido con la periodicidad suficiente para detectar daños a la salud. Del objeto de éstas y de los resultados de las mismas será informado personalmente y de forma completa el TCP.

La vigilancia de la salud será de carácter voluntario y gratuito, realizándose siempre en tiempo de trabajo. La vigilancia de la salud se llevará a cabo en el propio centro de trabajo, y de no ser posible, la empresa correrá con los gastos de tiempo y desplazamiento.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos los TCP, acorde a las funciones que realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo:

Manipulación de cargas.

Trabajo a turnos.

Alteraciones músculo esqueléticas.

Alteraciones auditivas.

La información obtenida de la vigilancia de la salud es absolutamente confidencial y no tendrá otra finalidad que la protección del TCP, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable y llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Cuando se haya detectado un daño a la salud de los TCP, s con ocasión de la vigilancia de la salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación de al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los TCP serán desempeñados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la LPRL:

1.º Una evaluación de la salud de los TCP que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

2.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos:

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el TCP (manipulación de cargas, trabajo a turnos, ruido y otros que pudieran ser de aplicación en un futuro).

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los TCP y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del Servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente en el trabajo. (LPRL art.38 apartado f).

De común acuerdo con los delegados de prevención del grupo de TCP y el su defecto, con los representantes legales de los trabajadores de cada base, se establecerán procedimientos para solucionar situaciones provisionales o permanentes de TCP que se encuentren en situaciones definidas por la LPRL:

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. (Art. 25 LPRL).

El TCP que se encuentre en una situación en la que sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo deberán ponerse en contacto con el Servicio Médico de Air Europa para que este evalúe la situación en la que se encuentra este TCP y en base a ello informará a dirección de personal y jefatura de TCP, para que se adopten las medidas preventivas y de protección necesarias.

Protección de la maternidad. (Art. 26 LPRL) y lactancia.

Una vez que la TCP conozca que se encuentra en estado de gestación deberá ponerse en contacto con el servicio médico de la empresa, el cual le solicitará un informe médico sobre su estado de gestación o lactancia natural. Una vez recibido dicho informe, el servicio médico comunicará a la dirección de personal y jefatura de TCP la incompatibilidad de su puesto de trabajo con el estado de gestación o lactancia natural del neonato, para que la empresa facilite a la interesada la solicitud de suspensión de contrato correspondiente al INSS. Asimismo mientras dure el período de tramitación para acceder al cobro de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, la TCP podrá disponer por parte de la empresa de adelantos mensuales de sus emolumentos, sin pago de intereses.

#### **Artículo 13.11.1 Trabajadores con capacidad disminuida.**

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que

tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para un trabajador, cuya capacidad haya disminuido, por razón de la edad, estado de salud debido a enfermedad o accidente, la empresa estará obligada a la adecuación del puesto de trabajo o cambio de puesto a tierra del empleado afectado, de manera que se ajuste a sus condiciones físicas.

El trabajador podrá, previo informe del facultativo correspondiente, solicitar el cambio de puesto de trabajo ó condiciones del mismo en los términos expuestos anteriormente. Se ratificará por parte del servicio médico de la empresa el informe aportado por el trabajador.

En el supuesto de que la disminución venga motivada a raíz de un accidente laboral, el trabajador no verá mermada su retribución económica y si viniese motivada a raíz de otros supuestos, el trabajador percibirá como mínimo un noventa por cien de la media de sus retribuciones mensuales percibidas en los últimos seis meses. En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 25 de la LPRL.

## CAPÍTULO 14

### Procedimiento de solución de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo

El protocolo de actuación en caso de conflictos por acoso psicológico o sexual en el trabajo será el que a continuación se especifica:

1. Comunicación de la situación: el trabajador que se considere víctima de una situación de acoso sexual o psicológico en su puesto de trabajo, podrá comunicar su situación de modo verbal a la persona responsable del área de ergonomía y psicología del servicio de prevención. El trabajador también podrá recurrir a los delegados de prevención o al presidente del comité de centro si así lo desea.

2. Si el trabajador acepta se convocará reunión entre los representantes de los trabajadores, servicio de prevención y responsable de recursos humanos (especialista en Psicología), en un plazo no superior a 2 días laborales desde la fecha de comunicación.

3. Inicio de investigación: el servicio de prevención y el responsable de recursos humanos, junto con los representantes legales de los trabajadores, recogerán datos, testimonios, y se escuchará la versión de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante y testigos y persona denunciada.

Al finalizar la investigación se elaborará un único informe por las partes, donde se establezcan los hechos, situación y pautas de control a seguir. El departamento de recursos humanos evaluará tomar las medidas cautelares que considere oportuna

4. Si se demuestran conductas de acoso psicológico o sexual se ofrecerá posibilidad de cambio definitivo de puesto o incompatibilidad. Se sancionará al agresor según el convenio colectivo de aplicación.

5. En caso de que no haya posibilidad por parte de la empresa de dar una solución al problema por la incapacidad de demostrar los hechos, se cerrará el proceso de investigación, manteniendo la confidencialidad del expediente en cuestión. Si no ha habido un cambio definitivo de puesto del trabajador afectado se establecerán unas pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

El código de conducta sobre el acoso sexual y moral en el trabajo se inspira en las siguientes premisas:



1. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

3. Se entiende por acoso moral en el trabajo: «situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Siendo una de las características la intencionalidad del acosador.»

4. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respeta la dignidad de todos. Por su parte, las personas responsables de cada departamento deberán garantizar controlar que no se produzca el acoso sexual o moral en los sectores que están bajo su responsabilidad.

5. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual o psicológico. Ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialmente. Ver procedimiento solución conflictos

6. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o psicológico será sancionado conforme dispone el presente convenio o norma de aplicación.

## CAPÍTULO 15

### Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

#### **Disposición transitoria primera. Manutención.**

Ambas partes se comprometen a desarrollar en el plazo máximo de seis meses, un reglamento que desarrolle lo acordado en el artlo. 5.11 del presente convenio.

#### **Disposición transitoria segunda. Contratos por obra y servicio de deportados.**

El personal contratado bajo la modalidad de contrato de obra o servicio para realizar los vuelos de deportados no le es de aplicación lo establecido en el capítulo 6 «retribuciones» al tener estos un tratamiento específico y así acordado mediante contrato de trabajo.

Tampoco les es de aplicación lo establecido en el artículo 2.1.

#### **Disposición transitoria tercera. Billetes.**

En el plazo de seis meses la empresa y la representación legal de los trabajadores negociarán las condiciones específicas de billetes para los TCP de la empresa.

#### **Disposición transitoria cuarta. Comisión técnica para adaptación, aplicación y seguimiento de la subparte Q de los EU-OPS.**

La empresa y la parte social se comprometen a constituir una comisión técnica compuesta por 8 miembros, 4 por la parte empresarial y 4 por la representación legal de los trabajadores (de los cuales 2 serán componentes en nombre de USO y 2 componentes en nombre de SITCPLA), para la adaptación, aplicación y seguimiento de la subparte Q de los EU-OPS.

Las horas en las que incurra la representación legal de los trabajadores con ocasión de la asistencia a las sesiones de esta comisión técnica correrán a cargo de su crédito horario sindical. En el supuesto de que algún miembro de esta comisión no tuviese crédito horario, no se les programará ninguna garantía sindical ni propia del comité de empresa.

#### **Disposición transitoria quinta. Plan de Igualdad.**

La empresa elaborará el Plan de Igualdad que deberá estar finalizado en el plazo máximo de doce meses desde la publicación del presente convenio.»

#### **Disposición final.**

El presente convenio deroga en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier acta pactada y firmada con anterioridad al presente convenio, por cuanto el contenido de las mismas se encuentran incorporado al texto de este convenio.

### ANEXO I

#### AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. AUXILIARES DE VUELO

#### Tabla salarial 2007

**Fecha efecto 01/01/07 a 31/12/07. Incremento: 4,2% IPC real**

Nivel	Total anual	S.Base(x14)	P.R.Viaje(x12)	P.Trans.(X12)	H. Vuelo 1	H. Vuelo 2	P. Act. Lab	P. Imaginaria	H. Nocturna
1A	20.209,79	597,23969	722,46697	144,49115	19,88205	24,74486	5,19139	49,70875	1,66475
1B	19.805,02	597,23969	693,55527	144,49115	19,04968	23,62773	4,96504	47,63509	1,66475
1C	19.400,46	597,23969	664,65813	144,49115	18,22459	22,95598	4,72408	45,53335	1,66475
1	19.012,47	597,23969	636,94447	144,49115	17,38492	22,05790	4,49043	43,45593	1,66475
2	18.591,44	597,23969	606,87089	144,49115	16,55255	21,15982	4,24948	41,39064	1,66475
3	18.186,75	597,23969	577,96460	144,49115	15,72748	20,26902	4,01584	39,32536	1,66475
4	17.782,30	597,23969	549,07535	144,49115	14,89509	19,37094	3,77489	37,23578	1,66475
5	17.377,66	597,23969	520,17184	144,49115	14,06273	18,48015	3,54854	35,14620	1,66475
6	16.973,09	597,23969	491,27440	144,49115	13,23036	17,58207	3,30758	33,08092	1,66475
7	16.568,44	597,23969	462,37055	144,49115	12,69004	16,67669	3,07395	30,99136	1,66475

8	16.164,03	597,23969	433,48468	144,49115	1 1,57290	15,78589	2,83299	28,92607	1,66475
9	12.983,37	597,23969	206,29456	144,49115	9,03198	12,31035	2,21237	22,56015	1,30697
<b>Dietas</b>			<b>Devengo</b>		<b>Primas</b>			<b>Devengo</b>	
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA			93,78	Euros/día	PRIMA JEFATURA AUXILIAR			1.183,54	Euros/mes
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA			35,43	Euros/día	PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN			1.183,54	Euros/mes
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA			54,49	Euros/día	PRIMA SOBRECARGO			524,58	Euros/mes
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA			34,39	Euros/día	PLUS ALIMENTICIO			10,42	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL			56,37	Euros/día					
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL			96,55	Euros/día					
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE			39,36	Euros/día					
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE			38,47	Euros/día					
* La prima de SB para los Tripulantes Nivel 9 será de 375,12 .									

Tabla salarial 2008

**Fecha efecto 01/01/08 a 30/06/2008. Incremento: 2% a cta IPC**

Nivel	Total anual	S.Base(x14)	P.R.Viaje(x12)	P.Trans.(X12)	H. Vuelo 1	H. Vuelo 2	P. Act. Lab	P. Imaginaria	H. Nocturna
1A	20.613,98	609,18448	736,91631	147,38097	20,27969	25,23976	5,29521	50,70293	1,69805
1B	20.201,12	609,18448	707,42638	147,38097	19,43067	24,10029	5,06434	48,58779	1,69805
1C	19.788,47	609,18448	677,95129	147,38097	18,58908	23,41510	4,81856	46,44402	1,69805
1	19.392,72	609,18448	649,68336	147,38097	17,73261	22,49906	4,58024	44,32505	1,69805
2	18.963,27	609,18448	619,00831	147,38097	16,88360	21,58302	4,33447	42,21846	1,69805
3	18.550,49	609,18448	589,52389	147,38097	16,04203	20,67440	4,09616	40,11186	1,69805
4	18.137,95	609,18448	560,05686	147,38097	15,19299	19,75836	3,85039	37,98050	1,69805
5	17.725,21	609,18448	530,57528	147,38097	14,34398	18,84975	3,61951	35,84913	1,69805
6	17.312,55	609,18448	501,09989	147,38097	13,49497	17,93371	3,37373	33,74253	1,69805
7	16.899,81	609,18448	471,61797	147,38097	12,94384	17,01022	3,13543	31,61119	1,69805
8	16.487,32	609,18448	442,15437	147,38097	11,80436	16,10161	2,88965	29,50459	1,69805

9	13.243,04	609,18448	210,42045	147,38097	9,21262	12,55656	2,25662	23,01135	1,33311
<b>Dietas</b>			<b>Devengo</b>		<b>Primas</b>			<b>Devengo</b>	
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA			95,66	Euros/día	PRIMA JEFATURA AUXILIAR			1.207,21	Euros/mes
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA			36,14	Euros/día	PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN			1.207,21	Euros/mes
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA			55,58	Euros/día	PRIMA SOBRECARGO			535,07	Euros/mes
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA			35,07	Euros/día	PLUS ALIMENTICIO			10,63	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL			57,49	Euros/día					
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL			98,48	Euros/día					
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE			40,15	Euros/día					
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE			39,24	Euros/día					
* La prima de SB para los Tripulantes Nivel 9 será de 382,62 .									

**Fecha efecto 01/07/08 a 31/12/2008. Incremento: 2% a cta IPC**

Nivel	Total anual	S.Base(x14)	P.R.Viaje(x12)	P.Trans.(X12)	H. Vuelo 1	P. Act. Lab	P. Imaginaria	H. Nocturna	
1A	23.453,14	609,18448	939,71317	147,38097	25,23976	5,29521	50,70293	1,69805	
1B	22.921,42	609,18448	901,73311	147,38097	24,10029	5,06434	48,58779	1,69805	
1C	22.390,94	609,18448	863,84213	147,38097	23,41510	4,81856	46,44402	1,69805	
1	21.875,29	609,18448	827,00950	147,38097	22,49906	4,58024	44,32505	1,69805	
2	21.326,98	609,18448	787,84433	147,38097	21,58302	4,33447	42,21846	1,69805	
3	20.796,37	609,18448	749,94422	147,38097	20,67440	4,09616	40,11186	1,69805	
4	20.264,97	609,18448	711,98678	147,38097	19,75836	3,85039	37,98050	1,69805	
5	19.733,37	609,18448	674,01508	147,38097	18,84975	3,61951	35,84913	1,69805	
6	19.201,85	609,18448	636,04956	147,38097	17,93371	3,37373	33,74253	1,69805	
7	18.711,94	609,18448	601,05634	147,38097	17,01022	3,13543	31,61119	1,69805	
8	18.139,93	609,18448	560,19795	147,38097	16,10161	2,88965	29,50459	1,69805	
9	14.532,81	609,18448	302,54667	147,38097	12,55656	2,25662	23,01135	1,33311	
<b>Dietas</b>			<b>Devengo</b>		<b>Primas</b>			<b>Devengo</b>	
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA			95,66	Euros/día	PRIMA JEFATURA AUXILIAR			1.207,21	Euros/mes

DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA	36,14	Euros/día	PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN	1.207,21	Euros/mes
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	55,58	Euros/día	PRIMA SOBRECARGO	535,07	Euros/mes
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	35,07	Euros/día	PLUS ALIMENTICIO	10,63	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL	57,49	Euros/día			
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL	98,48	Euros/día			
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	40,15	Euros/día			
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	39,24	Euros/día			
* La prima de SB para los Tripulantes Nivel 9 será de 382,62 .					

## ANEXO II

Tabla de precios de horas de actividad a partir de enero 2007

### 4,2% IPC real

	Horas de exceso	NIV 9	NIV 8	NIV 7	NIV 6	NIV 5	NIV 4	NIV 3	NIV 2	NIV 1	NIV1 C	NIV1 B	NIV1 A
HA001	1-10	2,68	3,75	4,28	5,35	6,42	7,49	8,56	9,63	10,70	11,77	12,84	13,91
HA002	11-20	3,75	6,42	7,49	8,56	9,63	10,70	11,77	12,84	13,91	14,98	16,05	17,12
HA003	21-30	5,35	9,63	10,70	11,77	12,84	13,91	14,98	16,05	17,12	18,19	19,26	20,33
HA004	31-40	7,49	12,84	13,91	14,98	16,05	17,12	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54
HA005	41-50	9,63	13,91	14,98	16,05	17,12	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61
HA006	51-60	11,77	14,98	16,05	17,12	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68
HA007	61-70	14,98	16,05	17,12	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75
HA008	71-80	16,05	17,12	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75	27,82
HA009	81-90	17,12	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75	27,82	28,89
HA010	91-100	18,19	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75	27,82	28,89	29,96
HA011	101-110	19,26	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75	27,82	28,89	29,96	31,03
HA012	111-120	20,33	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75	27,82	28,89	29,96	31,03	32,10
HA013	121-130	21,40	22,47	23,54	24,61	25,68	26,75	27,82	28,89	29,96	31,03	32,10	33,17

HA01 4	131- 140	22,4 7	23,5 4	24,6 1	25,6 8	26,7 5	27,8 2	28,8 9	29,9 6	31,0 3	32,10	33,17	34,24
HA01 5	141- 150	23,5 4	24,6 1	25,6 8	26,7 5	27,8 2	28,8 9	29,9 6	31,0 3	32,1 0	33,17	34,24	35,31

Tabla de precios de horas de actividad a partir de enero 2008

**2% a cta**

	Horas de exceso	NIV 9	NIV 8	NIV 7	NIV 6	NIV 5	NIV 4	NIV 3	NIV 2	NIV 1	NIV1 C	NIV1 B	NIV1 A
HA00 1	1-10	2,73	3,82	4,37	5,46	6,55	07,6 4	8,73	9,82	10,9 2	12,01	13,10	14,19
HA00 2	11-20	3,82	6,55	7,64	8,73	9,82	10,9 2	12,0 1	13,1 0	14,1 9	15,28	16,37	17,46
HA00 3	21-30	5,46	9,82	10,9 2	12,0 1	13,1 0	14,1 9	15,2 8	16,3 7	17,4 6	18,56	19,65	20,74
HA00 4	31-40	7,64	13,1 0	14,1 9	15,2 8	16,3 7	17,4 6	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21, 83	22,92	24,01
HA00 5	41-50	9,82	14,1 9	15,2 8	16,3 7	17,4 6	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,92	24,01	25,11
HA00 6	51-60	12,0 1	15,2 8	16,3 7	17,4 6	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,01	25,11	26,20
HA00 7	61-70	15,2 8	16,3 7	17,4 6	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,11	26,20	27,29
HA00 8	71-80	16,3 7	17,4 6	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,20	27,29	28,38
HA00 9	81-90	17,4 6	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,29	28,38	29,47
HA01 0	91- 100	18,5 6	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,2 9	28,38	29,47	30,56
HA01 1	101- 110	19,6 5	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,2 9	28,3 8	29,47	30,56	31,65
HA01 2	111- 120	20,7 4	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,2 9	28,3 8	29,4 7	30,56	31,65	32,75
HA01 3	121- 130	21,8 3	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,2 9	28,3 8	29,4 7	30,5 6	31,65	32,75	33,84
HA01 4	131- 140	22,9 2	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,2 9	28,3 8	29,4 7	30,5 6	31,6 5	32,75	33,84	34,93
HA01 5	141- 150	24,0 1	25,1 1	26,2 0	27,2 9	28,3 8	29,4 7	30,5 6	31,6 5	32,7 5	33,84	34,93	36,02

Procedimiento de asignación de vacaciones y puntos

**Calendario de vacaciones y petición de las mismas**

Con fecha 1 de octubre la empresa habrá solicitado la petición de vacaciones al colectivo de TCP y estos tendrán hasta el 30 del mismo mes para remitir a la jefatura de TCP el periodo

vacacional deseado para el año siguiente. El disfrute de las vacaciones se realizará en periodos mínimos de 7 días.

Cuando se haga la petición de vacaciones se indicara el orden de prioridad de los periodos elegidos.

En el caso de que el tripulante no comunique dentro del periodo establecido la solicitud de vacaciones estas serán asignadas por la jefatura de TCP y tendrán carácter forzoso. En el caso de ingreso posterior a dicha fecha se hará la petición de las mismas en el plazo máximo de 15 días. A 1 de diciembre la empresa hará pública la programación anual de vacaciones en cada centro de trabajo.

Puntuaciones: Cada año se publicará el calendario vacacional para el año siguiente, donde quedará detallada la puntuación por día de vacaciones.

Al TCP que disfrute de un periodo de vacaciones con carácter forzoso no le serán de aplicación los puntos establecidos.

Baremo vacacional: El baremo para la programación de vacaciones será el siguiente:

El personal al que se le transforme el contrato en indefinido o se le contrate directamente en tal condición tendrá la misma puntuación que la que tenga la máxima de la base de referencia más 5 puntos.

En caso de coincidencia de puntos se seguirá el orden de escalafón.

La empresa podrá denegar vacaciones siempre que estén disfrutando un 10% de la plantilla por día y base.

En caso de cambio de base operativa el TCP arrastrará los puntos y sus vacaciones concedidas excepto cuando el cupo de la nueva base esté completo. En éste caso, pactarán las nuevas vacaciones con jefatura de TCP en un plazo de 15 días a partir del cambio de base.

Personal eventual: Las vacaciones del personal eventual se regularan siguiendo el mismo criterio que las del personal fijo en cuanto al calendario y petición, teniendo en cuenta lo siguiente:

Periodo de libre asignación por parte de la empresa: se disfrutara en los últimos días de cada contrato, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Periodo a petición del trabajador: el trabajador deberá solicitar durante el primer mes de contrato, así como el primer mes de renovación del mismo, el periodo que desea disfrutar de acuerdo al programa vacacional y a los procedimientos establecidos para el personal fijo.

Vacaciones durante destacamento: Los tripulantes en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los periodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de mayor productividad de la base.

En el supuesto de vacaciones voluntarias, dejaran de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo.

No obstante lo anterior, la empresa podrá asignar vacaciones forzosas a tripulantes en situación de destacamento cuando las necesidades de la flota lo aconsejen.

Normas adicionales: El personal fijo-discontinuo comunicará a la empresa en el mismo momento de su contratación su opción a vacaciones durante dicho periodo. La no solicitud del disfrute de vacaciones posibilitará a la empresa a asignar vacaciones forzosas o retribución de las mismas. La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores la opción elegida por el trabajador y la confirmación por parte empresarial de la misma en un plazo no superior a 15 días de la fecha de contratación.

El TCP que preste sus servicios en el departamento de instrucción o servicios cuando cesen en el cargo adquirirán la media de la puntuación de la base.

El personal en excedencia sumará 40 puntos por año natural. En caso de excedencia por maternidad el primer año no computará punto alguno.

La autorización de cambios en el calendario vacacional publicado, será previamente autorizado por la empresa y posteriormente refrendado por la representación legal de los trabajadores.

Los cambios de períodos vacacionales entre dos TCP exclusivamente podrán realizarse entre el personal fijo. Las eventuales peticiones en este sentido deberán realizarse antes del día 5 del mes anterior al mes en que deban surtir efectos dichos cambios, siempre y cuando los mismos no afecten a la programación en curso.

Si existiese cupo el TCP podrá solicitar cambiar las fechas sin necesidad de intercambiarlo con nadie.

Se incrementará 15 puntos en el crédito de puntos vacacionales a aquellos TCP con contrato indefinido que opten por cambiar su periodo vacacional sin realizar el intercambio con otro TCP.

#### ANEXO IV

##### Comisión por venta a bordo y gusto plus

##### **Venta a Bordo**

Deducción de un 5% del total de la recaudación por faltas y errores.

Del 95% restante se reparte un porcentaje dependiendo del tipo de vuelo y del límite de recaudación.

Tipo vuelo	Porcentaje repartir menos o igual límite	Límite – Euros	Porcentaje repartir si supera límite
Escandinavo	5	3.005,06	10
Larga distanc.	10	1.202,02	15
Europeo chart.	10	601,01	15
Internacional	10	1.202,02	10

\* Estos vuelos tienen otra comisión por bolsa de pedido (2,4 por pedido), que se reparte entre todos los TCP a partes iguales. El importe mínimo para obtener comisión es de 30,05.

\*\* Por trayecto.

Esta comisión total se reparte entre la tripulación del siguiente modo:

15% sobre el total de la comisión para el SB.

El resto, es decir, un 85% se reparte entre los TCP y el SB.

Si el tripulante es nuevo (menos de 6 meses de antigüedad) se le aplica un 70% sobre la cantidad que cobra un TCP normal.



### ***Gusto Plus***

La comisión total por vuelo es de un 10% de la recaudación total (100% de la recaudación, ya que no se deduce nada por faltas o errores).

Esta comisión se reparte por igual entre toda la tripulación.