

3. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Artículo 15. *Gratificaciones por nacimiento y/o adopción de hijos.*

1. El trabajador con una antigüedad mínima de un año percibirá la cantidad de 150 euros en bruto por nacimiento y/o adopción de hijos, en una única mensualidad.

4. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Artículo 16. *Ayuda de guardería y estudios para hijos de empleados.*

1. Se establece una ayuda para guardería y estudios de hijos de empleados, hasta 18 años, de 75 euros en bruto por hijo y año.

2. Para poder percibir dicha ayuda el trabajador debe contar con una antigüedad mínima de un año.

3. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

4. Para los casos de guardería se deberá justificar con el recibo o matrícula.

Artículo 17. *Gratificación de Reyes.*

1. El trabajador con una antigüedad mínima de un año percibirá la cantidad de 50 euros en bruto anuales por hijo en concepto de regalo de Reyes.

2. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

3. La gratificación de Reyes la percibirán los trabajadores que tengan hijos comprendidos entre un año a once años, ambos inclusive.

4. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de Diciembre.

Artículo 18. *Gratificación lote de Navidad y aperitivo.*

1. En el mes de diciembre se abonará la cantidad de 100 euros en bruto correspondientes al lote de Navidad y aperitivo.

2. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

3. Dicha cantidad la percibirán todos los trabajadores que se encuentren en nómina en el mes de diciembre.

Artículo 19. *Ayuda de estudios para empleados.*

1. Por la realización de estudios relacionados con el puesto de trabajo, dichos estudios deberán ser aprobados en la Comisión Mixta-Paritaria, se abonará una ayuda máxima de 500,00 euros por año.

2. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

3. Si el trabajador fuera baja voluntaria o despido procedente en los dos años siguientes a su concesión, se deberá retornar la totalidad de la cantidad concedida.

4. El trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año.

Artículo 20. *Premio asistencia.*

1. Todos los trabajadores/as, con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a un premio por asistencia de 75 euros en bruto, que se abonará en el mes de Junio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Personal sujeto a firma durante todo el año.
- b) Máximo de dos retrasos sancionables, según lo regulado en los artículos 60 a) y 61 del Convenio Colectivo de Seguros.
- c) No ausencia por enfermedad.
- d) Máximo de cinco salidas al año.

2. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Artículo 21. *Ayuda seguro vehículo.*

Los trabajadores que por su trabajo utilicen su vehículo propio con asiduidad y de acuerdo con la Dirección, y con un mínimo de antigüedad de un año, tendrán una ayuda económica máxima de 1.202,02 euros, para el seguro del vehículo, a descontar del recibo.

Se entiende por asiduidad que el trabajo sea como mínimo un cincuenta por ciento fuera de la oficina.

Artículo 22. *Gratificación día del seguro.*

1. Los trabajadores que en el mes de mayo se encuentren de alta en la Mutua, percibirán la cantidad de 200 euros en bruto, en concepto de gratificación por el día del seguro.

2. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

CAPÍTULO VI

Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 23. *Derechos sindicales y de representación colectiva.*

Se entenderá por Representantes Legales de los trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales legalmente constituidas, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y el Convenio Colectivo del Sector.

Artículo 24. *Utilización de la Intranet.*

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores/as la utilización de la Intranet, para comunicarse con los trabajadores/as.

16981 *RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Spanair, S. A.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Spanair, S.A. (Código de Convenio n.º 9015850) que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de CCOO, SITCPLA y STAVLA en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE SPANAIR, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes concertantes del Convenio Colectivo.*

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía «SPANAIR, S.A.» la representación legal de la misma (en adelante «Compañía») y por la otra parte, la representación mayoritaria del Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, según Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 22 de septiembre de 2005 (en adelante RLT o RLTC's).

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo abarca todos los centros y lugares de trabajo de la Compañía, actuales y que puedan abrirse en el futuro, ubicados en territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la Compañía contratados para prestar servicio como Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP), en la actividad de transporte aéreo de pasajeros.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo, con independencia de lo anunciado al respecto en los acuerdos suscritos en fecha 05 de octubre de 2006, tendrá una vigencia, desde el día de su firma (06 de julio de 2007) y hasta el 31 de

diciembre de 2007, excepto en aquellas materias para las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta.

Sin perjuicio del período de vigencia establecido, este Convenio Colectivo se entenderá ya denunciado desde el momento de su firma, obligándose las partes a constituir la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de TCP's de Spanair dentro de la segunda quincena del mes de julio 2007, estableciendo un calendario de negociaciones a fin de iniciar las sesiones a partir del mes de agosto 2007.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 6. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Se acuerda la creación de una comisión de seguimiento del Convenio, de composición paritaria, que tendrá por objeto vigilar el cumplimiento del mismo y, en su caso, interpretarlo cuando surjan discrepancias, pudiendo emitir informe resolutorio para cada caso, sin perjuicio de que, de no estar la compañía o los trabajadores de acuerdo con la solución dada, se someta a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Dicha comisión paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros, tres representantes TCP's, pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que ejercerán su derecho al voto según su representatividad en los Comités de Empresa, designados por los mismos entre miembros de los distintos comités de empresa, y tres representantes de la dirección de la compañía.

Se establece un calendario de reuniones cuatrimestrales, contadas desde la firma de este Convenio Colectivo, de forma que la comisión se reunirá un mínimo de tres veces al año, si bien, a petición de cualquiera de las partes que integran esta comisión y con carácter excepcional, se celebrarán puntualmente las reuniones que ambas partes acuerden necesarias, en función de la importancia y urgencia de los asuntos a tratar. En este caso ambas partes se comprometen a reunirse en el plazo de los siete días naturales posteriores a la solicitud de dicha reunión extraordinaria.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán en su caso por el sistema de mayorías de acuerdo con la representatividad antes expuesta.

CAPÍTULO II

Principios informadores

Artículo 7. *Deberes, dedicación y títulos.*

Los TCP's tendrán como deberes básicos los siguientes:

Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Contribuir a la mejora de la productividad.

Cuanto se deriven, en su caso, de sus respectivos contratos de trabajo.

Asimismo los TCP's se obligan a cooperar con la Dirección de la empresa para mantener su pericia profesional y formación a la altura de los servicios que les corresponden, aceptando la realización de las pruebas y cursos necesarios y los que se establezcan, si son adicionales, pactados con la RLT así como los controles e inspecciones que se determinen. Con ocasión del desempeño de su actividad profesional deberán llevar a cabo con la debida diligencia las tareas de elaboración de documentación y/o administrativas que aquella haga necesarias y que hayan sido establecidas por la empresa.

La Compañía, sin olvidar la responsabilidad del TCP en esta materia, mantendrá el control de la fecha de vencimiento de los títulos y licencias, avisando previamente a su vencimiento y dando facilidades para que estos puedan ser renovados.

Si pese a lo anterior el TCP perdiera su licencia de vuelo por causas ajenas y no imputables ni controlables por la empresa (no superación de las pruebas preceptivas para la renovación, pérdida, extravío, o deterioro invalidante del documento), la compañía, en los supuestos de pérdida, extravío o deterioro del documento físico, programará a dicho TCP «con billete» (sin formar parte de la tripulación mínima y siempre que la Compañía lo precise), a la espera de la obtención del correspondiente duplicado.

La RLT será puntualmente informada de aquellos supuestos de suspensión de contrato por no superación de los correspondientes exámenes.

Artículo 8. *Salvaguarda de los intereses de la compañía.*

Los TCP's, durante el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de SPANAIR como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de vidas y bienes que ésta les confíe y evitar todo acto u omisión, doloso o culposo, negligente o imprudente que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

Artículo 9. *Pacto de no concurrencia.*

Los TCP's se obligan, salvo autorización expresa, a no dedicarse a ninguna actividad retribuida, en competencia directa a los intereses de Spanair.

Artículo 10. *Permanencia en la empresa.*

Cuando el cese del TCP en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del TCP, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, dos meses de antelación. En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o inferior duración, los períodos de preaviso se reducirán a la mitad.

El incumplimiento por parte del TCP de la citada obligación de preavisar, dará derecho a la empresa a percibir una indemnización en importe equivalente al salario diario total, por cada día de retraso en el aviso.

Tanto en uno como en otro caso, la empresa podrá deducir de la liquidación salarial practicada el importe de la correspondiente indemnización.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Los ingresos de los TCP's en la empresa se consideran siempre hechos a título de prueba por un período de tres meses, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

CAPÍTULO III

Disposiciones en materia de programación de servicios y descansos

Con la finalidad de mejorar la regularidad de la operación de vuelos de Spanair, aumentando así la calidad de vida de sus TCP's, se adquieren los siguientes compromisos, a fin de contribuir a paliar la problemática planteada en relación a la excesiva carga de trabajo de los TCP's.

Puesto que la implementación de algunas de las nuevas limitaciones introducidas en el presente Convenio Colectivo requieren la modificación de los sistemas utilizados en la gestión de la operación diaria, el tiempo de implantación dependerá de la agilidad en la respuesta por parte de la compañía suministradora de estos servicios, comprometiéndose Spanair a requerirles sin demora las necesarias adaptaciones. Se acuerda como fecha de implantación el próximo 01 de agosto de 2007 en la fase de programación (CARMEN) y 01 de noviembre 2007 (o bien 01 de octubre de 2007 si fuera posible) en la fase de seguimiento de la programación (NET LINE CREW), las limitaciones relativas a máximos de horas block en un período de 28 días y descanso de doce horas en base, desde 01 agosto 2007

Artículo 12. *Actividad laboral.*

Se entiende por actividad laboral el tiempo durante el cual un tripulante está realizando tareas de algún tipo, encomendadas por el operador. El período de actividad comienza cuando un tripulante es requerido para realizar dichas tareas y termina cuando queda relevado de todas ellas.

El límite mensual a efectos retributivos queda establecido en 150 horas por mes natural y el exceso sobre el mismo dará lugar a que cada hora que sobrepase dicho límite se retribuya en concepto de exceso de actividad laboral.

Limitación de Horas de Actividad Laboral: no se realizarán más de 190 horas de actividad laboral en un período de 28 días consecutivos.

Artículo 13. *Tiempo de vuelo.*

Se entiende por tiempo de vuelo el transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el sitio de estacionamiento con el propósito de despegar hasta que se detiene en el aparcamiento o hasta que ha parado todos los motores (calzos).

Artículo 14. Actividad aérea.

Actividad aérea es el tiempo necesario para preparar, realizar y finalizar un vuelo o serie de vuelos.

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

La actividad aérea comenzará no menos de 45 minutos antes de la hora programada de despegue, y terminará al quedar inmovilizado el avión en el aparcamiento.

En aquellos aeropuertos en los que el traslado del hotel al aeropuerto o viceversa exceda de 60 minutos, tal exceso computará como actividad a efectos económicos y de descanso.

El período de descanso previo a cualquier actividad aérea comenzará a contarse desde treinta minutos después de haber finalizado el tiempo de vuelo de la actividad aérea anterior («calzos»).

El período de treinta minutos inmediatamente después del momento en que finaliza el tiempo de vuelo («calzos») tendrá la consideración de actividad aérea exclusivamente a efectos retributivos.

La limitación de la actividad diaria máxima será la siguiente: el tiempo máximo diario de actividad en vuelo será de 13 horas con una reducción en 30 minutos por cada sector a partir del tercer sector en adelante, con una reducción total máxima de dos horas. Esta limitación podrá ser ampliada en hasta dos horas no más de dos veces en siete días consecutivos. Las 13 horas antes referidas incluirán los vuelos en movimiento, dentro de los criterios especificados en la regulación EU OPS1.

Artículo 15. Descanso reducido.

Un tripulante puede tener separados dos períodos de actividad aérea por un descanso inferior, en menos de tres horas, a la actividad anterior siempre que ese tiempo sea mayor de diez horas y media, sin incurrir por ello en actividad continuada.

Esta situación no se prolongará más de tres días o dos servicios de vuelo consecutivos.

Dado que reducir en hasta tres horas el descanso teórico aplicable representa un mayor esfuerzo del tripulante, todas las horas de descanso del período intermedio a las dos actividades será considerado como actividad laboral a efectos económicos, sin perjuicio de que las que restan hasta completar el descanso ordinario se retribuyan en concepto de «descanso reducido», a los importes que figuran en la tabla salarial anexa.

El descanso mínimo legal, correspondiente a la actividad aérea inmediatamente posterior al disfrute del «descanso reducido», se verá incrementado proporcionalmente y en idéntica medida al tiempo por el cual se redujo el descanso (máximo tres horas).

Trimestralmente la Compañía informará a la Representación Legal de T.C.P.'s en Spanair (en adelante RLTCP'S) acerca de los supuestos en que se haya producido la aplicación de la figura del descanso reducido.

El descanso reducido en base (en cualquier base en la que la Compañía tenga TCP's contratados) será voluntario.

Artículo 16. Descanso mínimo en base.

Descanso mínimo en base: el tiempo de descanso mínimo que debe concederse antes de una actividad en vuelo que tenga su inicio en base (en cualquier base en la que la Compañía tenga TCP's contratados), será como mínimo de igual duración que la actividad precedente en vuelo y, en cualquier caso, no inferior a doce horas.

Dicha limitación será implantada el 01/08/2007 a todos los efectos, tanto en la programación mensual como a efectos servicios efectivamente realizados.

Artículo 17. Posicionamiento.

Se entiende por posicionamiento el desplazamiento de un TCP desde un lugar a otro, para empezar, proseguir o terminar una tarea asignada por la empresa, y por cuenta de esta, sin mediar un descanso, excluyendo los traslados ciudad –aeropuerto y viceversa.

La asignación de funciones por la empresa, que no constituyan actividad aérea, como es el caso del posicionamiento, y continuadas por una actividad aérea sin que medie un período de descanso mínimo, será considerada actividad aérea en su totalidad.

Será posible que a un período de actividad aérea siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicha actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento no supera los límites establecidos en el artículo 14 de este Convenio.

Los posicionamientos que realicen los TCP en vuelos que lleven pasaje a bordo se efectuarán con el correspondiente billete y plaza confirmada.

En aquellos otros que se efectúen en aviones en vacío, los TCP quedarán relevados de todas sus funciones a bordo de la aeronave.

Artículo 18. Servicios de vuelo nocturnos. Limitaciones.

1. Concepto de servicio de vuelo nocturno. Se entiende por servicio de vuelo nocturno, a efectos de programación, aquél que comprende una actividad aérea nocturna de cuatro o más horas nocturnas o aquél cuya hora de firma es posterior a las 21,00 horas locales (LT) y anterior a las 06,00 LT, sea cual fuese su actividad.

De la presente definición se excluyen, a los efectos mencionados, aquellos vuelos en que la diferencia de husos horarios entre los lugares de comienzo y finalización de un período de actividad aérea sea igual o superior a cuatro, en cuyo caso todos los vuelos en la dirección Este–Oeste tendrán la consideración de diurnos y todos los vuelos en la dirección Oeste–Este la de nocturnos.

2. Limitaciones. No se programarán ni realizarán más de tres días de servicios de vuelo nocturnos consecutivos, excepto en los meses de julio y agosto, en que excepcionalmente, por necesidades operativas, el límite de realización quedará fijado en cuatro. Se informará al final de dicho período a la RLTCP'S sobre los supuestos en que dicha excepción ha sido aplicada.

Después de una serie de servicios de vuelo nocturnos consecutivos que agote los límites pactados (tres o cuatro, según los meses), el servicio de vuelo que se programe al TCP no tendrá hora de presentación a firma antes de las 07,00 LT.hrs.

Artículo 19. Día franco.

Tiene la consideración de día franco aquel que, sin tener programado previamente actividad, puede el tripulante ser reclamado para efectuar alguna, debiendo ésta serle asignada, antes de las 22,00 L.T. hrs. del día anterior.

Artículo 20. Días libres.

1. El disfrute de días libres, por parte de los TCP, se adecuará a las normas siguientes:

1.1 Los TCP disfrutará en su base de los siguientes días libres cada mes:

1. Diez (10) días libres los meses de Enero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.

2. Nueve (9) días libres los meses de Febrero y Agosto.

1.2 La programación de días libres aislados se realizará de forma que el TCP disfrute de 34 horas consecutivas, como mínimo, computadas desde media hora después de la finalización del último servicio, hasta la presentación para el servicio siguiente, que en ningún caso será antes de las 08:00 LT del día siguiente. Para poder tener la consideración de día libre, el servicio anterior, programada su finalización antes de las 23,30 LT, no deberá haber terminado más tarde de las 00,00 (calzos) L.T., siempre que posteriormente tenga lugar el disfrute de las 34 horas a que hace referencia el presente apartado.

En los casos de días libres agrupados, se computarán 32 horas por el último día que se añadirán a las 24 horas por cada día libre adicional, no pudiéndose producir en este supuesto la presentación para el servicio siguiente antes de las 06,00 LT. El último día de un período de vacaciones tendrá el mismo tratamiento que un día libre agrupado, a efectos de determinar para el día siguiente la hora de presentación a firma.

2. La mitad de los días libres de cada mes serán inamovibles excepto en los meses de nueve días libres en los cuales cinco serán inamovibles; de éstos, cuatro estarán programados al menos en grupos de dos; estos días aparecerán en la programación con la clave «LL». El resto de días libres podrán ser cambiados con un preaviso mínimo de 48 horas.

3. Todo día libre «no disfrutado» en los veinte días siguientes al cambio se compensará con dos días libres adicionales a disfrutar en los tres meses siguientes o uno acumulado a las vacaciones anuales, a elección del TCP.

En el supuesto que no se haya procedido a la devolución del día por día en el período señalado, si en el plazo de veinte días el TCP no manifiesta su deseo de optar por la primera solución (dos días libres adicionales), se entiende que elige la acumulación a las vacaciones anuales.

En el caso de que el TCP, en el plazo máximo de las 48 horas posteriores al momento en que tenga conocimiento de la pérdida del día libre, manifieste su deseo de recuperar dicho día sumado a la petición de días libres pedidos (LP's) a presentar el mes siguiente, se compensará (uno por uno) tanto si es posible asignar el «LP» en la fecha solicitado como si ello no resulta posible y debe serle asignado en otra fecha del mes.

4. En circunstancias excepcionales, y cuando causas de fuerza mayor lo requieran, un TCP podrá ser requerido para efectuar un servicio de vuelo en un día libre sin el preaviso establecido en el apartado segundo, (dando por supuesto que se dispondrá de un número lógico de imaginarias en función al número de vuelos diarios) y contando con la aceptación

del TCP. En este supuesto especial, el día libre no disfrutado se compensará, a elección del TCP, con dos días libres adicionales a disfrutar en los tres meses siguientes o uno acumulado a las vacaciones anuales, con la misma preferencia indicada en el penúltimo párrafo del apartado 3.

No podrá ser considerado en este apartado el día libre que pueda perderse por un retraso en los vuelos programados que haga no poder cumplir lo dispuesto en punto 1.2. En este último caso, el día libre perdido originará exclusivamente un día libre adicional.

5. Los TCP que deban incorporarse a un destacamento, residencia o destino, tal como se definen estos conceptos en el II Convenio Colectivo Supraempresarial aplicable a esta empresa, podrán disponer de cuatro, seis y diez días libres respectivamente; asimismo dispondrán de la mitad de estos días, al reincorporarse a su base. En otros casos especiales (matrimonio, enfermedad o muerte de parientes, deber inexcusable de carácter público o personal, etc.) se remitirán a la normativa laboral vigente así como a lo dispuesto en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo.

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

7. Al regreso a base, después de un vuelo transoceánico, se programarán 36 horas de descanso como mínimo antes de la siguiente actividad aérea programada.

8. No se programará un servicio de imaginaria el día antes de un día libre inamovible (día libre «LL»)

9. La Compañía facilitará quincenalmente a la RLTCP's información sobre los días libres cambiados a los TCP. Dicha información incluirá: nombre del TCP, fecha, motivo del cambio y fecha de devolución del día o días libres que se conceden sobre la base del citado cambio.

Artículo 21. *Imaginaria.*

Se entiende por imaginaria la situación de un tripulante a la inmediata disposición del operador, para emprender la actividad que se le asigne. Este período no podrá exceder de 24 horas, y en este supuesto coincidirá con un día natural.

En aquellos servicios de imaginarias de duración inferior a las 24 horas deberá especificarse la hora de inicio y finalización de aquéllas, y la imaginaria no podrá prolongarse más allá de las 24 LT, cualquiera que sea su hora de inicio.

El tripulante deberá estar localizable en un teléfono conocido por la Compañía, y en disponibilidad de prestar el servicio en un tiempo máximo de una hora.

Si a instancias de la Compañía, la imaginaria se realiza fuera del domicilio del TCP, ésta deberá efectuarse en instalaciones hoteleras adecuadas, su duración no podrá exceder de doce horas y en este caso todas tendrán la consideración de actividad laboral. En este supuesto el tiempo de presentación del TCP para la recogida no debe exceder de quince minutos. El TCP llevará consigo sus enseres de uniformidad y personales para el caso de que sea requerido para realizar un relevo que le obligue a pernoctar fuera del lugar en el que esté realizando dicho servicio.

Después de un servicio de imaginaria, cualquiera que sea su duración, no se podrán programar servicios en un intervalo de ocho horas desde su finalización.

El tripulante en situación de imaginaria sólo podrá ser requerido para efectuar un servicio en el período comprendido entre el inicio y el final de aquélla, si bien el servicio asignado podrá iniciarse una vez concluido el período de imaginaria, siempre que el momento del despegue programado no exceda de 59 minutos desde la hora de finalización de la imaginaria.

El TCP que inicie un servicio de imaginaria después de día libre no aislado, deberá estar localizable desde las 05:30 hrs. LT, con el fin de poder presentarse a la firma de un vuelo a partir de las 06:30 hrs. LT; el TCP que inicie un servicio de imaginaria después de un día libre aislado, deberá estar localizable desde las 07:30 hrs. LT, con el fin de poder presentarse a la firma de un vuelo a partir de las 08:30 hrs. LT.

No se podrá realizar un servicio de imaginaria después de un descanso reducido.

Artículo 22. *Máximos horas block.*

Con la finalidad de efectuar un mejor reparto de las horas de vuelo entre los distintos miembros del colectivo de TCP's, así como de evitar la sobrecarga continuada de trabajo en determinados TCP's, se establecen una serie de limitaciones a la programación en lo que a número máximo de horas block mensuales se refiere:

Limitación de Horas Block:

Península y Baleares:

Para los meses de junio, julio, agosto y septiembre no se realizarán más de noventa y cinco horas block en un período de 28 días consecutivos.

Para los meses restantes no se realizarán más de noventa horas block en un período de 28 días.

Para todo el año, se establece la limitación de 270 horas block efectivamente realizadas para tres períodos de 28 días sucesivos (84 días).

Canarias:

No se realizarán más de cien horas block en un período de 28 días consecutivos, sin distinguir meses ni temporada.

Igualmente se establece la limitación de 285 horas block efectivamente realizadas para tres períodos de 28 días sucesivos (84 días).

Los anteriores límites serán objeto de prorrateo en las situaciones de:

Reducciones de Jornada.

Vacaciones.

Cursos de más de tres días en un mes.

Bajas de más de tres días en un mes.

De forma voluntaria para los TCP's, se podrán superar los límites antes establecidos, respetando siempre los límites legales.

Artículo 23. *Sistema de notificación de cambios de servicios de vuelos programados.*

Se establece el siguiente sistema para comunicar cambios de vuelos, cancelaciones, nuevos servicios, etc.

1. Cada TCP deberá disponer de un buzón de voz o mensajes, bien en su teléfono fijo o en el móvil.

Los cambios que se produzcan en la programación del TCP, se le comunicarán a su móvil por mensaje escrito.

Todos los TCP's deberán comprobar cada día su buzón a partir de la hora límite de notificaciones de cambios (según establece el artículo siguiente) o a la llegada de su vuelo si esta se produce con posterioridad a dicha hora; deberán asimismo comprobar que su buzón está operativo y no saturado, pues ello impediría la correcta recepción del mensaje.

Los TCP's que prefieran recibir la comunicación de los cambios de programación en el contestador automático de su teléfono fijo, deberán notificarlo al Dpto. de TCP's, pues de lo contrario la información les será enviada siempre a su teléfono móvil, en la forma antes descrita. En este segundo caso, recibirán un mensaje de voz en el contestador y deberán comprobarlo diariamente después de la hora límite de notificaciones de cambios (según establece el artículo siguiente) o a la llegada del vuelo si esta se produce después de dicha hora.

2. Además del mensaje en el buzón o contestador, se podrán comunicar los cambios o reasignación de servicios, en las hojas de firma de presentación a los vuelos en aquellos aeropuertos que constituyan base permanente de TCP's de la compañía; de este modo, cada TCP deberá consultar siempre la hoja de firmas y comprobar si por este medio se le comunica algún cambio.

3. Cada TCP debe comprobar el día anterior a cada vuelo si tiene algún mensaje de Programación con algún cambio. La antelación con que debe hacerlo dependerá de la actividad generada el día anterior, del descanso, de si ha disfrutado el día anterior libre, y en general de la normativa recogida en el presente Acuerdo Laboral.

4. En caso de no tener mensaje realizará el vuelo reflejado en su programación mensual o el servicio que le sea reasignado en el momento de la firma, si este no tiene la consideración de «cambio de programación» por no concurrir ninguna de las circunstancias reseñadas en el artículo siguiente. El TCP no tiene que comunicar que ha recibido el mensaje, simplemente realizar el nuevo servicio asignado.

5. Los TCP's que tengan puntualmente inoperativo su teléfono, deberán llamar a Crew Control para que se les confirme el servicio del día siguiente o, en su caso, se les comunique el nuevo servicio programado.

Artículo 24. *Cambios de servicios de vuelos programados. Limitaciones.*

No se podrán realizar cambios en la programación sin el consentimiento del TCP, si no le son comunicados antes de las 16:00 h. L.T. del día anterior.

A estos efectos se considerará «cambio en la programación» si la nueva asignación de servicios supone:

- Hora de firma anterior a la programada inicialmente.
- Hora programada de finalización del nuevo servicio más de una hora por encima de la programada inicialmente.
- Aumentar el número de días de relevo.
- No regresar a Base, si eso era lo programado inicialmente.

Se establece la limitación máxima de ocho cambios (rebajados a siete a partir del 01/07/2008) por TCP y mes, prorrateándose dicha cifra en lo supuestos de reducciones de jornada y vacaciones de más de una semana en el mes.

De forma voluntaria para los TCP's, se podrán superar los límites antes establecidos.

La concurrencia de una o varias de estas circunstancias, implicará la necesidad de respetar las antelaciones señaladas, o contar, en su caso, con el consentimiento del TCP. Por el contrario, la no concurrencia de ninguna de las citadas circunstancias implicará que la reasignación de servicios no tiene la consideración de «cambio de programación», por lo que no precisa antelación alguna ni consentimiento del TCP.

En relación con las reasignaciones de servicios que supongan alguna variación en la nueva hora de finalización programada, respecto a la programada para el servicio asignado inicialmente, previstas en el supuesto b) del presente artículo, se estará a lo que a continuación se indica:

1. Hora programada de finalización del nuevo servicio hasta 60 minutos por encima de la programada inicialmente: no será necesario el consentimiento del TCP y se retribuirá con una cantidad unitaria por reasignación de servicios determinada en tablas salariales a tal efecto.

2. Hora programada de finalización del nuevo servicio más de una hora por encima de la programada inicialmente: el TCP podrá declinar su realización, sin necesidad de alegar causa alguna, si bien, de acceder a efectuarlo, percibirá la cantidad unitaria por reasignación de servicios determinada en tablas salariales a tal efecto.

A estos efectos se entenderán constitutivas de cambio las siguientes situaciones:

Asignación inicial.	Asignación posterior.
Día de vuelo.	Día Franco.
Día de vuelo.	Imaginaria.
Imaginaria.	Día Franco.
Día Libre cambiado.	Servicio.

En ningún caso serán considerados como «cambio» los realizados a petición propia por el tripulante.

Los vuelos cuya hora de presentación a firma sea anterior a las 06:00 L.T. deberán ser comunicados al TCP con dos días de antelación.

La reasignación de servicios (con posterioridad a las 16:00 horas del día previo) que suponga el que un TCP deba formar parte de la tripulación de un vuelo que inicialmente debía realizar en movimiento, requerirá siempre la aceptación voluntaria del TCP implicado.

Artículo 25. *Cancelación de servicios de vuelo confirmados.*

En el supuesto de que la reasignación de servicios tenga su origen en la cancelación de un vuelo programado serán de aplicación exclusiva las siguientes restricciones:

a) Si a un TCP se le cancelan todos los servicios de un día sin que se le asignen otros nuevos y siempre que esta cancelación se produzca después de la presentación a la firma para el primero de ellos, la actividad del TCP termina en el momento de la notificación de la cancelación del servicio de vuelo.

b) En el supuesto de que a un TCP en el momento de la firma se le comunica que el vuelo que iba a realizar ha sido cancelado, le puede ser reasignado otro servicio de vuelo, siempre que reúna las siguientes características:

Que la hora de finalización del nuevo servicio no supere en más de 60 minutos la hora programada inicialmente para el vuelo cancelado.

Que finalice en su Base, si el servicio cancelado terminaba en su Base.

Que no aumente el número de días de relevo.

La no concurrencia de una o varias de estas circunstancias, implicará la necesidad de contar con el consentimiento del TCP. Por el contrario, la concurrencia de las citadas circunstancias implicará que la reasignación de servicios no tiene la consideración de «cambio de programación», por lo que no precisará el consentimiento del TCP afectado.

Tanto en uno como en otro caso el cómputo de la actividad máxima que puede realizar el TCP en esta jornada se inicia en el momento de la presentación para firma.

En relación con las reasignaciones de servicios que supongan alguna variación en la nueva hora de finalización programada, respecto a la programada para el servicio asignado inicialmente, se estará a lo que a continuación se indica:

1. Hora programada de finalización del nuevo servicio hasta 60 minutos por encima de la programada inicialmente: no será necesario el consentimiento del TCP y se retribuirá con una cantidad unitaria por reasignación de servicios determinada en tablas salariales a tal efecto.

2. Hora programada de finalización del nuevo servicio más de una hora por encima de la programada inicialmente: el TCP podrá negarse a realizarlo, sin necesidad de alegar causa alguna, si bien de acceder a efectuarlo percibirá la cantidad unitaria por reasignación de servicios determinada en tablas salariales a tal efecto.

En ninguno de los dos casos (a y b) le podrá ser asignado, al TCP, un servicio de Imaginaria.

En cualquier caso, el tiempo máximo, que tendrá la consideración de actividad aérea, que puede permanecer en las instalaciones del aeropuerto un TCP al que se le haya cancelado su vuelo después de presentación a firma, a la espera de que se le pueda asignar otro, no podrá exceder de tres horas.

Artículo 26. *Antelación en la presentación a la firma.*

En esta materia se observarán las siguientes reglas:

1. Programación de la hora de presentación a firma: Como regla general la presentación a la firma para iniciar un servicio se programará con una antelación mínima de 60 minutos.

Excepcionalmente, podrá programarse una presentación a firma con una antelación de 45 minutos cuando se trate de vuelos cuya actividad programada esté próxima a la duración máxima autorizada por la normativa de DGAC, a fin de garantizar su cumplimiento.

2. Modificación de la hora de presentación a firma: Un vuelo cuya firma se haya programado con 60 minutos de antelación podrá ver retrasada hasta 15 minutos la hora de presentación para firma por circunstancias derivadas de la operación.

Tanto en uno como en otro caso de reducción de antelación de la hora de presentación para firma no se considerará prioritario el cumplimiento por parte de la tripulación auxiliar de la obligación de chequeo del material de Catering, que en otras circunstancias deben realizar.

Artículo 27. *Incidencias.*

Es la situación del TCP que no tenga inicialmente asignados servicios de vuelo programados.

Las Incidencias podrán programarse, en función de las necesidades de la Compañía y en las Bases que se precise; dicha programación se realizará por quincenas naturales, por turnos rotativos, entre todos los componentes de la base de acuerdo a sus funciones, Jefes de Cabina o TCP's, de modo que ninguno lo repita hasta tanto no se haya completado la misma, estando excluidos de dichos turnos rotativos de incidencias los Jefes de Base, supervisores, instructores, interpretes y TCP's voluntarios para realizar el citado servicio.

Al TCP en dicha situación se le programarán, con carácter previo, los días libres inamovibles (LL), días libres pedidos que hayan podido ser finalmente programados (LP), y los días libres LN, correspondientes a todo el mes pudiéndosele ir nombrando, el resto de días, los servicios que la Compañía considere oportuno cumpliendo siempre las limitaciones pactadas (sean de vuelo, imaginarias, o cualquier otro), para el fin de dar mayor estabilidad a la programación del resto del colectivo, minimizando los cambios.

Para la asignación de servicios durante la situación de Incidencias se seguirá el procedimiento siguiente: El Dpto. de Programación podrá asignar cualquier servicio con una antelación mínima de 10 horas y 30 minutos si se trata de servicios cuyo inicio se producirá en período nocturno (21:00 a 06:00 hrs.) y una antelación mínima de ocho 08 horas si se trata de servicios con inicio fuera del citado horario nocturno; para ello contactará telefónicamente con el TCP, si ello no fuera posible, se enviará un mensaje de voz o de texto al buzón del teléfono móvil o a su contestador automático.

Las antelaciones mínimas referidas serán desde el momento de recepción del mensaje, hasta el momento de inicio de la actividad asignada. El TCP en situación de incidencias debe estar localizable o comprobar si tiene un mensaje cada día entre las 08:00 y las 10:00 LT y entre las 19:00 y las 21:00 LT.

Los vuelos asignados con la suficiente antelación estarán sujetos a cambios, respetando en estos casos la normativa descrita en el artículo «Cambios de servicios de vuelo programados. Limitaciones».

La Dirección de la compañía se compromete a solucionar, con el acuerdo de la RLTCP's aquellos casos puntuales que puedan surgir a raíz de la implantación de esta nueva figura en la programación de servicios.

Artículo 28. *Equilibrio en la programación.*

La Compañía creará los procedimientos necesarios, implantando los programas informáticos adecuados y destinando los necesarios recursos materiales y humanos, para que los TCP's sean programados mensualmente, en cada base, de forma equitativa, facilitando información a la RLTCP'S, los siguientes parámetros relativos a la programación de vuelos, de acuerdo con la siguiente prioridad:

- Horas de vuelo.
- Pernoctas fuera de base nacional e internacional.
- N.º de etapas.
- Horas de actividad en período nocturno.
- Coficiente horas actividad/ horas vuelo,

con el fin de que se reduzcan de esta forma en la medida de lo posible las diferencias laborales o económicas entre los TCP's de una misma base y circunstancias (jefes de cabina, TCP's, interpretes, etc).

Se designará a un TCP, miembro de la RLTCP'S, del centro de trabajo de PMI, cuyo cometido será controlar y supervisar la distribución de todos estos conceptos, así como asignación de días libres, cambios de servicio y cuantas otras cuestiones puedan afectar a la programación de servicios.

La empresa dotará a la persona designada para dicho cometido de los medios administrativos y toda la información a estos efectos. Realizará su labor de dos a cuatro días al mes, si lo requiere y será compensado por la misma de la forma regulada para los miembros de la RLTCP'S con ocasión del ejercicio del crédito sindical mensual.

Cuando en un mes se disfrute un período de vacaciones, la programación de los restantes días de actividad tenderá a estar proporcionada en cuanto al número de horas de vuelo, días libres, etc., a los correspondientes niveles de actividades y descansos establecidos con carácter mensual.

Las programaciones mensuales de los TCP's serán publicadas, con carácter general, 5 días antes del inicio del mes siguiente y reflejarán los servicios asignados, el número máximo de horas de actividad aérea que éstos puedan realizar en dichas jornadas laborales de acuerdo a los límites máximos legalmente establecidos y las horas de actividad aérea programadas en cada día. Asimismo se reflejará el número total de horas de actividad aérea programadas mensualmente.

Este artículo no será de aplicación a aquellos TCP's que voluntariamente hayan accedido a superar los límites de Horas Block de acuerdo a lo estipulado en el art. 22 de este Convenio.

Artículo 29. *Situación de «Stand-by».*

Se define demora definida como aquella situación en la que al TCP se le comunica una hora de firma determinada posterior a la inicialmente conocida. Será demora indefinida si no se notifica una nueva hora de firma y se requiere que el TCP permanezca a la inmediata disposición de la compañía.

En el caso de demora indefinida, que da lugar a la situación de «stand-by», se computarán como actividad laboral todas las horas que medien entre la hora de firma prevista inicialmente y la hora de firma real. Dicha situación de «stand-by» no podrá prolongarse más allá de 10 horas.

Dos notificaciones de demora definida darán lugar al mismo tratamiento en materia de actividad que una demora indefinida.

Artículo 30. *Número máximo de días de servicio consecutivos.*

No se programarán más de cinco días naturales consecutivos de servicio; a efectos exclusivos de cómputo de dicha limitación máxima, se considerarán como tales las reuniones con la Empresa, comisiones de servicio en tierra, imaginarias, asistencia a cursos y reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

Igualmente serán considerados como «días de servicio» a efectos del máximo recogido en el presente artículo, aquellos días de crédito horario solicitados por los TCP's, miembros de los distintos Comités de Centro de Spanair, siempre y cuando dicha solicitud se efectúe por escrito a la Compañía no más tarde del día 10 del mes anterior a aquel en el que se soliciten.

Un período de un día natural que no incluya ningún tipo de actividad laboral interrumpe el cómputo de días naturales consecutivos de servicio; dicho período de descanso no interrumpirá el cómputo si no es en la Base del TCP, salvo en los casos de relevos transoceánicos o de cuatro o más husos horarios.

Artículo 31. *Escalas con derecho a hotel.*

Como norma general, cuando entre la finalización de un vuelo y el inicio del siguiente transcurran tres o más horas (de calzos a firma) y dicho intervalo se inicie en período nocturno (es decir, entre las 21.00 y las 06.00 hrs) los tripulantes tendrán derecho a alojamiento en hotel.

Igual derecho corresponderá cuando entre el momento de la finalización de un vuelo («calzos») y la firma del TCP para el siguiente transcurran cuatro o más horas, si ello se produce en período diurno; se exceptúa el supuesto en el cual, en el aeropuerto en el que se produzca la escala, no existan instalaciones apropiadas, propias o contratadas por Spanair (oficinas de firma, etc.) o en su defecto restaurantes, en cuyo caso existirá derecho a hotel, con únicamente tres o más horas de escala (de calzos a firmas) siempre que el tiempo que se deba invertir en el desplazamiento terrestre, para ir y volver al hotel más próximo, no exceda de una hora.

Con independencia de lo anterior, la Dirección de la Compañía y la RLTCP's analizarán antes de cada temporada aquellos supuestos concretos que, por sus especiales circunstancias (que la firma se haya producido en hora intempestiva, etc.), puedan requerir tener prevista la cobertura de alojamiento adicionalmente a lo dispuesto en los apartados anteriores, a fin de dar solución satisfactoria a los mismos.

Asimismo, en supuestos de escalas en vuelos imprevistos o no programados, en los que se den los requisitos anteriores, podrá solicitarse la utilización de hotel a los departamentos operativos de la Compañía, que deberán autorizarlos.

CAPÍTULO IV

Disposiciones en materia de protección social

Artículo 32. *Reducciones de jornada.*

La presente regulación trata de guardar el equilibrio necesario para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, ajustando los permisos a la realidad social y económica del colectivo de TCP's de Spanair, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de competitividad de la empresa, en una economía de mercado.

En este sentido y con el objetivo estratégico de fomentar una armonización de responsabilidades laborales, familiares y empresariales, se establecen los presentes compromisos en materia de reducciones de jornada de los TCP's de Spanair, salvaguardando los niveles mínimos de protección previstos para ambas partes en las normas legales y doctrina de los Tribunales de Justicia.

La empresa podrá contratar mediante contrato de interinidad trabajadores para cubrir las ausencias motivadas por reducciones de jornada de TCP's, si bien se dará prioridad a los Fijos Discontinuos.

I. Reducciones de jornada por guarda legal complementaria (reducciones de jornada por aplicación consensuada de lo previsto en el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto e los Trabajadores).

1. Este tipo de reducciones de jornada (en adelante RJ) tiene su origen en la normativa establecida en el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, y sobre la base del mismo se regulan y limitan; si bien, dadas las particularidades de la prestación laboral de los TCP's de Spanair, que hace compleja una reducción de su jornada de trabajo en cómputo horario diario, se establece que dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, por la vía de la reducción de los días hábiles mensuales, proporcionalmente al porcentaje de reducción de jornada pactado.

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

Su solicitud y mantenimiento estará limitada a los supuestos de hecho contemplados en la norma de referencia (artículo 37.5 y 37.6 del ET), si bien se amplían a «quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años» los supuestos contemplados en la citada norma legal.

Su disfrute se articulará de conformidad con los siguientes extremos:

a) Las solicitudes se efectuarán por escrito (mediante formulario elaborado al efecto), con una antelación mínima de tres meses naturales completos a la fecha de inicio de la reducción demandada y, junto a las mismas, deberá acompañarse la documentación acreditativa de la situación que da origen al derecho a dicha reducción.

b) La fecha de inicio del período para el que se solicita la reducción de jornada deberá ser coincidente con el primer día natural de un mes, salvo que se inicie a continuación del alta por maternidad.

c) La notificación de la Compañía deberá efectuarse con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de inicio solicitada.

d) La duración mínima del período por el que se solicitará o concederá la RJ será de cuatro meses naturales consecutivos en temporada alta y de tres meses en temporada baja durante los cuales, el solicitante al que se le concediese, no podrá renunciar a la misma ni alterar el porcentaje de reducción solicitado y concedido. El incremento o disminución de dicho porcentaje, caso de desearse, deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses naturales a la fecha en la que se desea dicha variación, respetando en cualquier caso el período mínimo descrito en el que el porcentaje elegido es inamovible.

e) No obstante lo establecido en el punto precedente, durante los primeros ocho meses de vida del menor cuya guarda legal le da derecho a la reducción, podrá solicitarse un único cambio de porcentaje o período con una antelación previa al día 5 del mes anterior a aquel en el que deba iniciarse el cambio.

f) Una vez concedida la RJ, si existe solicitud escrita de prórroga por parte del TCP, la RJ se prorrogará automáticamente, debiendo efectuarse dicha solicitud de prórroga con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de la RJ.

g) Los porcentajes de reducción, sobre la jornada de trabajo mensual serán del 25%, 33% o 50 %, a elección del TCP.

h) La Compañía, teniendo presentes en la medida de lo posible los deseos manifestados por el TCP, en relación a la concreción de los días de disfrute de su RJ, programará dichos períodos mensuales de RJ, de tal forma que resulte un reparto equilibrado a lo largo de las distintas fechas

en el mes, entre el total de TCP's acogidos a dicha situación y los porcentajes escogidos, en cada una de las bases de la Compañía y función desempeñada por el solicitante (TCP / JC), de tal forma que se salvaguarde la viabilidad de la operación de vuelos de Spanair.

i) Con carácter general a todas las solicitudes, la respuesta por parte de la Compañía deberá producirse con una antelación mínima equivalente al 50% del tiempo de antelación exigido para la solicitud

j) A la hora de establecer la prioridad en la elección de la franja mensual en la que se desea la concreción de la RJ, se dará prioridad al orden de concesión y en caso de igualdad en dicho orden, prevalecerá el orden de escalafón.

k) El TCP solicitante de RJ deberá indicar, en el formulario de solicitud, y para el caso de que no le pudiese ser asignado el concreto período mensual de disfrute de días de RJ demandado, su deseo de renuncia o no a la RJ por dicha causa.

l) Aquellos TCP's solicitantes de RJ a los que no pudiera serles inicialmente asignado el concreto período mensual de disfrute solicitado y que no hubieran indicado su deseo de renuncia por dicha causa, pasarán a integrar una «lista de espera» para poder variar sus días de disfrute de RJ, cuando pudiera serles concedido el período mensual inicialmente demandado sin producir un desequilibrio en su base y función correspondiente. El orden de prelación de la indicada «lista» será el de mayor antigüedad en la concesión de la RJ y en caso de empate el orden de escalafón.

m) El período de reducción de jornada, junto a los días libres correspondientes a dicho período, se programará mensualmente en días consecutivos, repartiéndose de manera uniforme entre todos los TCP's acogidos a dicha situación, en la forma descrita en el punto precedente.

2. A los efectos de reflejar la reducción de jornada en la programación mensual del TCP, será de aplicación el siguiente procedimiento operativo:

a) La reducción de jornada se aplicará en cómputo mensual.

b) La reducción de jornada, con independencia de cual sea el porcentaje elegido, no afectará al número de días de vacaciones anuales, ni al número total de días libres correspondientes, según regulación establecida en el presente Convenio Colectivo.

c) Los días en los que se haga efectiva la reducción de jornada solicitada, aparecerán en la programación del TCP con la clave «RJ».

d) Los días libres correspondientes al porcentaje de reducción asignado, aparecerán en la programación del TCP con la clave «LJ».

e) Dado que el número de días libres a programar a cada TCP puede variar mensualmente, por aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, la Compañía distribuirá las fechas entre días de reducción de jornada «RJ» y días libres «LJ», de forma que el TCP en cuestión vea reducido su tiempo de trabajo en la proporción elegida, sin que ello implique un menor número de días libres en el mes.

f) Estos días RJ y LJ se reducirán proporcionalmente en caso de vacaciones, licencias u otros supuestos análogos.

g) Los días que aparezcan en programación con la clave «RJ», no tendrán la consideración de día libre.

h) No se programará ninguna actividad al día siguiente de un día LJ antes de las 06:00 LT ni el día previo al LJ con posterioridad a las 23:30 LT. Si por motivos de retraso la hora de llegada «Block Time» de un vuelo fuese posterior a las 00:00 LT del día previo a uno programado como RJ, el TCP tendrá derecho a la recuperación del mismo. Se programarán días LJ's al final de cada período de RJ.

i) El resto de días libres en el mes se ajustarán proporcionalmente entre días inamovibles o no inamovibles, en función de lo pactado al respecto en el presente Convenio Colectivo.

3. Condiciones económicas de aplicación de la reducción de jornada: la situación de reducción de jornada conlleva necesariamente la disminución proporcional del salario, en idéntico porcentaje y en los términos a continuación expuestos:

a) Los conceptos retributivos de carácter variable, de cómputo mensual, cuyo devengo se inicie a partir de un determinado número en el mes, se ajustarán proporcionalmente al porcentaje de RJ escogido.

b) Los conceptos retributivos de carácter variables de cómputo diario no experimentarán reducción, devengándose por su importe íntegro en función de lo efectivamente producido.

c) Los conceptos retributivos fijos de devengo mensual y superior al mensual, así como los de complemento de puesto de trabajo (salario base, prima razón viaje, prima adicional de cabina, prima de supervisión, plus transporte, etc.) se disminuirán en la misma proporción que el porcentaje de reducción elegido.

Por parte de la Compañía Spanair no existirá obligación de concesión de reducción de jornada en los términos descritos, en la medida en que el solicitante no acepte y respete las condiciones y limitaciones aquí pactadas.

La Dirección de la Compañía Spanair únicamente podrá posponer la concesión de dichas reducciones de jornada por motivos extraordinarios

debidamente justificados y directamente relacionados con la producción de la empresa.

II. Reducciones de jornada legales (reducciones de jornada por aplicación directa y no consensuada de lo establecido en el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Su solicitud estará limitada a los supuestos de hecho contemplados en la norma de referencia (artículo 37.5 y 37.6 ET) y en su concesión se estará estrictamente a lo legislado en dicha materia y cuyos criterios de aplicación se ceñirán de forma rigurosa a lo interpretado al respecto por los Tribunales de Justicia.

En cualquier momento y a petición de la representación legal de los TCP's, se informará de cual es el procedimiento de aplicación de dicha figura.

III. Reducción de jornada voluntarias (reducciones de jornada voluntarias en las que no concurren los supuestos de hecho del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Esta modalidad de Reducción de Jornada (RJ) que por la presente se establece, será de aplicación exclusiva a aquellos TCP's que cumplan las condiciones y requisitos que se contemplan a continuación.

Las vacantes se adjudicarán en función de los cupos establecidos, por bases y categoría (J/C-TCP's).

Los cupos se calcularán sobre la media de la plantilla del año anterior (según datos TC2), por base y función (J/C -TCP).

En las RJ's de cómputo mensual, a efectos del cálculo del cupo correspondiente, se tendrá en cuenta el % de reducción solicitado, de forma que dos RJ's al 50% suman un TCP, cuatro RJ's al 25% suman un TCP, y así sucesivamente.

En las RJ's de cómputo anual el cupo se calculará sin tener presente el porcentaje, de forma que un TCP acogido a dicha situación suma uno, dos suman dos y así sucesivamente.

Los cupos correspondientes a cada modalidad de reducción de jornada voluntaria serán independientes entre sí.

Puesto que los cupos de la reducciones de jornada voluntarias se establecen en función de cada base o centro de trabajo, las situaciones de movilidad geográfica de TCP's en reducción de jornada voluntaria no implicarán necesariamente el mantenimiento de esta, si en la base de destino no existiera cupo disponible.

En el caso de que se establecieran nuevas bases permanentes de TCP's por la Compañía, se negociará con los representantes legales del colectivo, los cupos y meses correspondientes.

Por parte de la Compañía se mantendrá publicada en intranet y actualizada semestralmente la información correspondiente al listado de puntuaciones totales acumuladas de todos los TCP's.

Se informará semestralmente a los representantes del colectivo de TCP's sobre las reducciones de jornada solicitadas y concedidas, especificando los períodos de reducción que generan la puntuación correspondiente, listas de espera, etc.

1. Voluntaria temporal de cómputo mensual.

Aquellos TCPS con contrato de carácter indefinido (fijos y fijos discontinuos) con una antigüedad mínima en la empresa de ocho años, podrán optar por acogerse a una reducción de jornada, con la consiguiente y proporcional disminución de salario, de acuerdo con las normas contempladas en el presente apartado.

Se establece un cupo mínimo de concesión obligatoria de un 8% en temporada alta y un 12% en temporada baja, cualquiera que sea el porcentaje de reducción elegido; la concesión por encima de dichos cupos será potestativa para la empresa.

A los anteriores efectos se considerarán las siguientes temporadas para cada base:

Base	Temp. Alta	Temp. Baja
PMI	Mayo-octubre.	Noviembre-abril.
MAD	Mayo-octubre.	Noviembre-abril.
BCN	Mayo-octubre.	Noviembre-abril.
LPA	Noviembre-abril.	Mayo-octubre.
TFS	Noviembre-abril.	Mayo-octubre.
AGP	Mayo-octubre.	Noviembre-abril.
BIO	Mayo-octubre.	Noviembre-Abril.

La reducción de jornada regulada en el presente apartado tan sólo podrá aplicarse a los TCP's de las bases de carácter permanente de la Compañía.

Dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, por la vía de la reducción de los días hábiles mensuales, proporcionalmente al porcentaje de reducción de jornada pactado, que podrá ser de un 25% o un 50%.

El TCP interesado en acogerse a la reducción voluntaria de jornada deberá cursar la pertinente solicitud, con cuatro meses de antelación, a la Compañía.

La respuesta por parte de la Compañía deberá efectuarse con una antelación mínima del 50% del tiempo de antelación exigido.

Los periodos de solicitud serán de 6 meses naturales consecutivos (coincidiendo con la temporada alta establecidas en el cuadro precedente) o de tres meses naturales consecutivos en temporada baja («noviembre-enero» o «febrero-abril» para península y Baleares/«mayo-julio» o «agosto-octubre» para Canarias).

Para determinar la prioridad en el disfrute de estas RJ, se establece un sistema de puntos similar al de vacaciones, con el fin de dar oportunidad a que todos los TCP's con antigüedad suficiente puedan ir acogidos al mencionado sistema.

Dicha puntuación se establece de la siguiente forma:

En temporada alta: Reducción del 50% acumula 8 puntos.
Reducción del 25% acumula 4 puntos.
En temporada baja: Reducción del 50% acumula 4 puntos.
Reducción del 25% acumula 2 puntos.

Los TCP's con menor puntuación tendrán preferencia a la hora de ser adjudicados los cupos de RJ existentes. En caso de misma puntuación, se seguirá el orden de escalafón.

Los periodos del mes en que se haga efectivo el disfrute de RJ, serán asignados por la Compañía, manteniéndose inamovible durante seis meses.

Una vez concedida la reducción de jornada, se aplicará a partir del primer día del primer mes del semestre o trimestre correspondiente y no podrá variarse la misma durante todo el período solicitado, salvo por la opción de intercambio que se recoge a continuación.

Posibilidad de intercambio: existirá dicha posibilidad de intercambio del período de reducción asignado entre TCP's de la misma base, función, % de reducción y temporada (mismo semestre o mismo trimestre); dicha posibilidad estará limitada a tres intercambios al año por TCP y deberá ser notificada a la Compañía no más tarde del día 5 del mes anterior.

Posibilidad de renuncia: para el supuesto de que al TCP solicitante no le fuese posible la asignación de la totalidad del período solicitado, se incluirá la opción de renuncia en el formulario de solicitud elaborado al efecto.

2. Voluntaria continua reversible de cómputo mensual.

Aquellos TCP's con contrato de carácter indefinido (fijos y fijos discontinuos) que reúnan los requisitos personales más abajo indicados, podrán optar por acogerse a una reducción de jornada, con la consiguiente y proporcional disminución de salario, de acuerdo con las normas contempladas en el presente apartado.

Requisitos personales:

TCP's a partir de 40 años de edad, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, o TCP's a partir de 15 años de antigüedad en la empresa, cualquiera que sea su edad.

Se establece un cupo mínimo de concesión obligatoria del 8%; por encima de dicho cupo la concesión será potestativa para la empresa.

Dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, por la vía de la reducción de los días hábiles mensuales, proporcionalmente al porcentaje de reducción de jornada pactado, que podrá ser de un 25% o de un 50%.

El criterio de preferencia en la concesión de este tipo de RJ, será el orden en el escalafón, si bien una vez concedida se tendrá preferencia para el mantenimiento de esta frente a posteriores solicitantes, cualquiera que sea su orden en el escalafón.

En el caso de estar cubierto el cupo disponible y ser rechazada alguna solicitud, la misma pasará a una «lista de espera» y será adjudicada, por orden de escalafón, en el momento que surja la vacante.

Una vez concedida y si se desea cambiar el período asignado, existiendo vacante, el orden de preferencia se registrará en primer lugar por la fecha de entrada de la solicitud y en segundo lugar por orden de escalafón.

Si lo que se desea es variar la reducción de jornada aumentando el porcentaje de la misma del 25% al 50%, tendrán prioridad las solicitudes de concesión inicial frente a las de incremento del porcentaje.

El período mensual de disfrute será adjudicado por la empresa con el fin de mantener un equilibrio entre los distintos periodos de disfrute (por base y función).

Las solicitudes deberán ser cursadas con una antelación mínima de seis meses a la fecha de inicio de la reducción solicitada, debiendo coincidir su inicio con el primer día de un mes natural.

La respuesta por parte de la Compañía deberá efectuarse con una antelación mínima del 50% del tiempo de antelación exigido.

La duración mínima efectiva de estas reducciones será de doce meses naturales consecutivos (sin incluir los seis meses de preaviso).

Sin perjuicio de lo anterior, las solicitudes de variación de porcentaje o retorno a la situación de jornada completa, deberá cursarse igualmente con una antelación mínima de seis meses.

La respuesta por parte de la Compañía deberá efectuarse con una antelación mínima del 50% del tiempo de antelación exigido.

Finalizada la reducción de jornada continua reversible de cómputo mensual, no se podrá solicitar ninguna otra modalidad de reducción de jornada voluntaria por un período de los doce meses siguientes.

El disfrute de este tipo de reducción de jornada, supondrá la acumulación de los puntos correspondientes a los periodos de vacaciones que coincidan con la misma.

Posibilidad de renuncia: para el supuesto de que al TCP solicitante no le fuese posible la asignación del período solicitado, se incluirá la opción de renuncia en el formulario de solicitud elaborado al efecto.

Tanto a la reducción de jornada voluntaria temporal como a la voluntaria continua reversible, les será aplicable el siguiente régimen operativo de programación y económico:

A los efectos de reflejar la reducción de jornada en la programación mensual del TCP, será de aplicación el siguiente procedimiento operativo:

- a) La reducción de jornada se aplicará en cómputo mensual.
- b) La reducción de jornada, con independencia de cual sea el porcentaje elegido, no afectará al número de días de vacaciones anuales, ni al número total de días libres correspondientes, según regulación establecida en el presente Convenio Colectivo.
- c) Los días en los que se haga efectiva la reducción de jornada solicitada, aparecerán en la programación del TCP con la clave «RJ».
- d) Los días libres correspondientes al porcentaje de reducción asignado, aparecerán en la programación del TCP con la clave «LJ».
- e) Dado que el número de días libres a programar a cada TCP puede variar mensualmente, por aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, la Compañía distribuirá las fechas entre días de reducción de jornada «RJ» y días libres «LJ», de forma que el TCP en cuestión vea reducido su tiempo de trabajo en la proporción elegida, sin que ello implique un menor número de días libres en el mes.
- f) El número de días «LJ» a asignar en relación a la reducción de jornada mensual será:
 - a) RJ al 50%: 5 días LJ.
 - b) RJ al 25%: 2 días LJ.

En base a lo anterior corresponderán un total de 10 días con consideración de RJ al mes para los TCP's acogidos al 50% de reducción de jornada y 5 días para los acogidos al 25%. No obstante lo anterior, estos días RJ y LJ se reducirán proporcionalmente en caso de vacaciones, licencias u otros supuestos análogos.

g) Los días que aparezcan en programación con la clave «RJ», no tendrán la consideración de día libre.

h) No se programará ninguna actividad al día siguiente de un día LJ antes de las 06:00 LT ni el día previo al LJ con posterioridad a las 23:30 LT. Si por motivos de retraso la hora de llegada «Block Time» de un vuelo fuese posterior a las 00:00 LT del día previo a uno programado como RJ, el TCP tendrá derecho a la recuperación del mismo. Se programarán días LJ's al final de cada período de RJ.

i) La Compañía, teniendo presentes en la medida de lo posible los deseos manifestados por el TCP, en relación a la concreción de los días de disfrute de su RJ, programará dichos periodos mensuales de RJ, de tal forma que resulte un reparto equilibrado a lo largo de las distintas fechas en el mes, entre el total de TCP's acogidos a dicha situación y los porcentajes escogidos, en cada una de las bases y función (TCP / JC), de tal forma que se salvaguarde la viabilidad de la operación de vuelos de Spanair.

Condiciones económicas de aplicación de la reducción de jornada: la situación de reducción de jornada conlleva necesariamente la disminución proporcional del salario, en idéntico porcentaje y en los términos a continuación expuestos:

I. Los conceptos retributivos de carácter variable, de cómputo mensual, cuyo devengo se inicie a partir de un determinado número en el mes, se ajustarán proporcionalmente al porcentaje de RJ escogido.

II. Los conceptos retributivos de carácter variables de cómputo diario no experimentarán reducción, devengándose por su importe íntegro en función de lo efectivamente producido.

III. Los conceptos retributivos fijos de devengo mensual y superior al mensual, así como los de complemento de puesto de trabajo (salario base, prima razón viaje, prima adicional de cabina, prima de supervisión, plus transporte, etc.) se disminuirán en la misma proporción que el porcentaje de reducción elegido.

3. Voluntaria acumulada de cómputo anual.

Dicha modalidad de reducción de jornada estará limitada a TCP's con contrato fijo de actividad continuada (no fijo discontinuos ni TCP's con contratos temporales), que tengan una antigüedad mínima de ocho años en la empresa.

Para este tipo de reducción se contempla únicamente un posible porcentaje de reducción del 25%.

De acuerdo con los cupos y límites establecidos a continuación, las posibilidades de reducción voluntaria de jornada en cómputo anual serán las siguientes:

RJ 25 % –Meses de Reducción: 3.

Base	Período	Cupos
PMI	dic/ene/feb.	10%
AGP	dic/ene/feb.	10%
LPA	jun/jul/ago.	6%
TFS	jun/jul/ago.	6%
MAD	oct/nov/dic.	5%
MAD	ene/feb/mar.	5%
BCN	oct/nov/dic.	5%
BCN	ene/feb/mar.	5%
BIO	oct/nov/dic.	5%
BIO	ene/feb/mar.	5%

Las solicitudes de este tipo de RJ deberán cursarse con una anticipación de doce meses antes del día uno del mes de inicio del disfrute, debiendo iniciarse la reducción salarial correspondiente nueve meses

antes del momento de inicio de disfrute de la reducción, de forma que cuando se inicie el momento del disfrute del período de RJ se haya generado el derecho al período completo.

La respuesta por parte de la Compañía deberá cursarse con una antelación de 45 días al inicio de la reducción salarial correspondiente.

Durante los meses en los que se interrumpa la prestación de servicios por ser meses de disfrute de RJ, el TCP mantendrá su situación de alta en Seguridad Social y percibirá el salario correspondiente a sus salarios fijos, reducidos en la proporción equivalente a su RJ.

Durante los meses previos al disfrute del período de RJ, necesarios para generar el derecho al mismo, las condiciones económicas de aplicación será la correspondiente a en los términos a continuación expuestos:

a) Los conceptos retributivos de carácter variable, tanto de cómputo diario como mensual, no experimentarán reducción, devengándose por su importe íntegro en función de lo efectivamente producido.

b) Los conceptos retributivos fijos de devengo mensual y superior al mensual, así como los de complemento de puesto de trabajo (salario base, prima razón viaje, prima adicional de cabina, prima de supervisión, plus transporte, etc.) se disminuirán en la misma proporción que el porcentaje de reducción elegido.

El disfrute de este tipo de reducción de jornada, supondrá la acumulación de los puntos correspondientes a los períodos de vacaciones que coincidan con la misma.

El orden de prioridad en la concesión de este tipo de reducción de jornada será, en primer lugar, la puntuación acumulada y en segundo el orden de escalafón.

Se adjunta cuadro explicativo de las distintas modalidades de Reducciones de jornada pactadas, si bien en caso de duda interpretativa prevalecerá el texto desarrollado en el presente artículo.

	Requisitos para solicitud	Cupo	Tipos de reducción	Plazos	Procedimientos	Prioridad en la asignación
Guarda legal	Legales	Sin límite	Según legislación vigente	Plazos legales	Requisitos legales	
Guarda legal complementaria	Legales Ampliación edad menor hasta 9 años	Sin límite Lista de espera en período	Cómputo mensual (25,33 y 50% dentro de los límites legales) Permanencia mínima 4 meses sin variación de % y/o período 3 meses en temporada baja	Inicio siempre el primer día de un mes natural, salvo mes de reincorporación de alta maternidad. Solicitud inicial y prórroga de 3 meses Primera solicitud o primer cambio de % y/o período de durante los 8 primeros meses de edad de cada niño antes del 5 del mes anterior Contestación: mitad del tiempo solicitud inicio.	Opción de renuncia en caso de no obtener el período solicitado	No aplica para entrar Para elegir períodos (si hay vacantes): 1º Fecha entrada solicitud 2º Por escalafón
Voluntaria Temporal	8 años de antigüedad	mínimo 8% en temporada alta mínimo 12% temporada baja	Cómputo mensual (25 50%) Período: 6 (por temporadas definidas) y 3 meses en temporada baja. Mismas fechas de inicio para todas las reducciones. Pendiente de definir temporada	4 meses de antelación Contestación 1/2 tiempo anterior Intercambio: Día 5 del mes anterior	Posibilidad de intercambio: Misma base, función y %. Máximo tres cambios al año por TCP. Opción de renuncia en caso de no obtener el período solicitado. Acumulación de puntos correspondientes a los períodos de vacaciones que coinciden Quien entra en el cupo coge...puntos de RJ	Para entrar: 1º Puntuación acumulada 2º Por escalafón
Voluntaria Continua Reversible	15 años de antigüedad o 40 años de edad	mínimo 8%	Cómputo mensual (25% 50%) Período mínimo total incluido el preaviso: 18 meses	1ª solicitud, cambio de porcentaje o vuelta al 100% Contestación: 3 meses antes del inicio efectivo Tras la finalización no se podrá solicitar RJ voluntaria durante los doce meses siguientes	Creación de formulario que tenga renuncia en caso de no concederse el período deseado Acumulación de puntos correspondientes a los períodos de vacaciones que coinciden Una vez concedida se mantiene lo que se tiene hasta solicitud de cambio del interesado	Si no la tienes todavía: por escalafón Una vez concedida: se mantiene lo que se tiene. Para cambiar de período (una vez concedido si hay vacantes) 1º Fecha de entrada solicitud 2º Por escalafón Si se quiere aumentar el % (si hay cupo), primero el que no la tiene y segundo el que la quiere aumentar.
Voluntaria Acumulada Computo Anual V.A.C.A.	8 años antigüedad solo fijos (no F/D)	PMI DIC/ENE/FEB 10% AGP DIC/ENE/FEB 10% LPA JUN/JUL/AGO 6% TFS JUN/JUL/AGO 6% MAD OCT/NOV/DIC 5% MAD ENE/FEB/MAR 5% BCN OCT/NOV/DIC 5% BCN ENE/FEB/MAR 5% BIO OCT/NOV/DIC 5% BIO ENE/FEB/MAR 5%	Sólo 25%	Solicitud: 12 meses antes del día uno del mes inicio del disfrute Contestación: 45 días antelación del inicio de reducción salarial	Salario: Variables de los meses no reducidos al 100% 75% del fijo durante 12 meses Cotización S.S 12 meses Se inicia la reducción del salario fijo 9 meses antes del 1º mes de disfrute Acumulación de puntos correspondientes a los períodos de vacaciones que coinciden Quien entra en el cupo coge... puntos de RJ	Para entrar: 1º Puntuación acumulada 2º Por escalafón

Definición cupo: Sobre la media de la plantilla del año anterior en TC2, por base y por función. Computando los porcentajes pedidos hasta alcanzar 1 TCP (4 reducciones del 25% = 1 TCP - esto es así salvo para las RJ voluntarias acumuladas de cómputo anual-)
Cada cupo es independiente.
Se crearán formularios ad hoc a incluir en el Convenio, que recogerán la posibilidad de renuncia si no se obtiene el período o el porcentaje solicitado.
Reducción proporcional de los conceptos salariales fijos. Prorrato de los baremos de las variables (incluyendo todas las variables de cómputo mensual)
Si hay movilidad geográfica no se lleva la RJ, salvo las de guarda legal, excepto si hay cupo en la base de destino.
Si se crean nuevas bases se negociarán meses y cupos para las RJ voluntarias temporales y las de cómputo anual

Información: se mantendrá publicada y se actualizará semestralmente en intranet el listado de puntuaciones totales acumuladas de todos los TCP's.
Se informará semestralmente a los representantes de los trabajadores de las RJ solicitadas y de las concedidas, especificando los períodos de RJ que generaron dicha puntuación, listas de espera para entrar y para elegir y Tcps con RJ.
Puntuación de vacaciones y RJ a desarrollar.
Los LJ se programará al final del período de RJ.
Antes de aplicar la guarda legal según ET se informará a los representantes de los trabajadores de las condiciones a aplicar.

Artículo 33. *Licencias no retribuidas por asuntos personales.*

Tipos de licencias no retribuidas:

a) Cualquier TCP de Spanair, con una antigüedad mínima de seis meses, podrá solicitar hasta un máximo de 4 días naturales al año, no necesariamente consecutivos, de licencia no retribuida, que deberán serle concedidos siempre que la operativa de Spanair lo permita. En caso contrario, la denegación deberá ser por escrito y motivada, recayendo en la Empresa la «carga de la prueba» de las razones aducidas para su negativa.

Como norma general se solicitarán por escrito no más tarde del día 5 del mes anterior a aquel en que se solicite el disfrute, salvo aquellos supuestos en que por su urgencia o excepcionalidad no pudiera respetarse el citado plazo de preaviso, en cuyo caso deberán ser documentalmente justificados con posterioridad. Su denegación será excepcional y estará condicionada a las posibilidades operativas de la Compañía; la denegación en su caso deberá ser motivada y por escrito (siempre que la solicitud haya sido también por escrito)

El Tripulante al que le sea concedida esta licencia sin sueldo, no causará baja en Spanair durante la misma.

En caso de tener que limitarse la concesión en determinadas fechas, el orden de prioridad en su concesión será de vacaciones, licencias no retribuidas y LP's.

b) Igualmente los TCP's con una antigüedad mínima de seis meses podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de quince días naturales consecutivos, para asuntos particulares, como máximo una vez al año y se le concederán siempre que la operativa de Spanair lo permita. En caso contrario, la denegación deberá ser por escrito y motivada, recayendo en la Empresa la «carga de la prueba» de las razones aducidas para su negativa.

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

Como norma general se solicitarán por escrito con una antelación mínima de sesenta días previos al día 5 del mes al que corresponda el disfrute. De forma excepcional y en aquellos supuestos en que por su urgencia o excepcionalidad, podrá solicitarse con menor antelación, en cuyo caso deberán ser documentalmente justificados con posterioridad. Existiendo la causa urgente o excepcional, su denegación será excepcional y estará condicionada a las posibilidades operativas de la Compañía; la denegación en su caso deberá ser motivada y por escrito (siempre que la solicitud haya sido también motivada y por escrito).

Plazo mínimo de confirmación o denegación por la Compañía: antes del día 1 del mes anterior al mes de disfrute, siempre que se haya solicitado con la antelación pactada con carácter general.

Respecto a los días libres, se aplicará el mismo sistema de reducción proporcional que se aplica en el mes en el que se disfruta de un período vacacional y se prorratean los bloques de variables.

Para ambos casos A y B, los meses de Julio y Agosto, días 24, 25 y 31 de diciembre, 01 y 06 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo estarán excluidos de la posibilidad de su solicitud y concesión.

Artículo 34. *Licencias retribuidas.*

Por asuntos propios: El TCP que complete los siguientes tramos de antigüedad en Spanair, tendrá derecho a disfrutar de los días de asuntos propios que se indican a continuación:

a) Antigüedad mayor de 10 y menor de 15 años: un día de asuntos propios al año.

b) Antigüedad mayor de 15 años: dos días de asuntos propios al año.

Para aquellos trabajadores que completen cada uno de los citados bloques de antigüedad dentro del primer semestre natural del año (01 enero a 30 de junio), este derecho será efectivo a partir del mismo año en el que se cumplan los periodos de antigüedad señalados en cada caso.

Para aquellos trabajadores que completen cada uno de los citados bloques de antigüedad dentro del segundo semestre natural de cada año (01 julio a 31 diciembre), este derecho será efectivo a partir del año siguiente a aquel en el que se cumplan los periodos de antigüedad señalados en cada caso.

Se entienden por años de antigüedad, a efectos únicamente del disfrute de días de asuntos propios, a la totalidad de los años de servicio prestados y reconocidos medidos en función del número de días trabajados (alta en Seguridad Social).

Los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo estarán excluidos de la posibilidad de su solicitud y concesión.

Por exámenes:

1. El TCP tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional. El permiso comprenderá un día completo.

El TCP deberá comunicar su asistencia a dicho examen, si es posible, no más tarde del día 5 del mes anterior; recibida esta comunicación por el Dpto. de Programación, se le asignará al TCP, en la fecha indicada, un día de Licencia Retribuida adicionalmente a sus días libres.

El TCP interesado deberá justificar a la Compañía previa y posteriormente el supuesto de hecho que le da derecho a dicha licencia. Con carácter previo deberá acreditarse la convocatoria del examen y con carácter posterior la asistencia al mismo. La documentación justificativa de tales extremos deberá hacerse llegar a la Compañía por cualquier medio que deje constancia de su recepción por ésta.

La justificación documental posterior a la realización del examen, deberá hacerse llegar a la Compañía no más tarde del día 20 del mes siguiente a su realización.

2. Para la obtención del permiso de conducción: Un máximo de dos días para los exámenes, una única vez en la vida laboral del TCP.

El TCP deberá comunicar su asistencia a dicho examen, si es posible, no más tarde del día 5 del mes anterior; recibida esta comunicación por el Dpto. de Programación, se le asignará al TCP, en la fecha indicada, un día de Licencia Retribuida adicionalmente a sus días libres.

El TCP interesado deberá justificar a la Compañía la asistencia a los exámenes.

La justificación documental posterior a la realización del examen, deberá hacerse llegar a la Compañía no más tarde del día 20 del mes siguiente a su realización.

Otros supuestos de licencia retribuida. El TCP, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a renumeración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno, nuera, abuelos, hermanos, cuñados y nietos) así como en el caso de intervención quirúrgica grave, con o sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o isla de residencia, el plazo será de cuatro días.

Pareja de hecho tendrá, a los efectos anteriores, la misma consideración que cónyuge.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

Ampliable a dos días de traslado de domicilio fuera de la provincia o isla de residencia, salvo en casos de cambios de base voluntarios cuyos derechos en esta materia se regulan en el capítulo correspondiente.

Se excluyen como posibles fechas de disfrute de este tipo de licencia las siguientes: 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo.

d) Un día por razón de matrimonio de hijos, hermanos o padres ampliable a dos días si es fuera de la provincia o isla de residencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

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

El ejercicio del derecho a cualquiera de las licencias pactadas, requerirá la correspondiente justificación del hecho causante.

Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

El TCP con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación tras la excedencia voluntaria se efectuará, en su caso, en el nivel salarial correspondiente al momento en que se inició la excedencia, actualizado con los incrementos salariales por IPC que hubieran tenido lugar.

En el supuesto de que el TCP en el momento de iniciar la excedencia tuviera encomendadas funciones de J/C, conservará un derecho preferente para ocupar una vacante de su cargo, en su Base y tras haber superado reentrenamiento en caso necesario; dicho derecho preferente se mantendrá solo para excedencias no superiores a dos años.

La petición de excedencia deberá cursarse con un preaviso mínimo de sesenta días antes de la fecha prevista para su inicio y en caso de denegación esta debe ser motivada y por escrito.

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

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

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante de su categoría profesional en su centro de trabajo o en otro distinto, si el excedente solicita novar el mismo.

Igualmente el TCP excedente deberá acreditar, antes de hacerse efectivo su reingreso en la empresa, estar en posesión del Certificado de Cabina de Pasajeros, expedido por el Ministerio de Fomento (D.G.A.C.) en vigor, así como las pertinentes habilitaciones que le permitan el cumplimiento del objeto de su contrato de trabajo y llevar así a cabo la prestación propia de su categoría laboral. De lo contrario y al no poder la empresa facilitarle ocupación efectiva, el reingreso se pospondrá al momento en que, existiendo vacante, el TCP acredite las circunstancias antes señaladas o la empresa esté en condiciones de facilitarle la asistencia al curso o cursos necesarios para la obtención o renovación de las citadas calificaciones.

La empresa facilitará el acceso a los cursos que imparta u organice, de los TCP's excedentes que voluntariamente lo deseen, necesarios para el mantenimiento de su licencia y habilitación, durante el período de excedencia.

Artículo 36. *Excedencia por guarda legal.*

Los TCPS 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores así como en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Tras la finalización del período máximo de disfrute de dicha excedencia, el TCP que la hubiera disfrutado podrá acogerse a la excedencia voluntaria sin solución de continuidad.

Este derecho a excedencia corresponde individualmente a los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de una misma empresa la solicitaran para el cuidado del mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El tiempo de permanencia en estos supuestos de excedencia será computable a efectos de cambio de nivel retributivo y antigüedad.

Artículo 37. *Excedencia forzosa.*

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

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.

A su reincorporación, los TCP en situación de excedencia forzosa 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 38. *Maternidad y lactancia.*

Los TCP's por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a dos días libres adicionales al mes. Tendrán derecho tanto la madre como el padre si ambos trabajan en Spanair ese derecho solo corresponderá a uno de ellos.

Derecho, si lo solicita, a que no le sean programados relevos al trabajador hasta que el hijo cumpla los 18 meses de edad.

Artículo 39. *Seguros de vida y accidentes para los TCP's.*

Spanair tendrá concertada una póliza de seguro que garantice, a los TCP's en activo, la percepción de los capitales a continuación detallados, por sí mismos o por sus beneficiarios designados, en los supuestos de muerte o declaración de invalidez derivada de accidente en grado de incapacidad permanente parcial o total que ocasionen la pérdida definitiva de licencia de vuelo y por tanto la extinción definitiva del contrato laboral, y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía, de la cual se entregará certificado acreditativo de dicha cobertura a la RLTCP'S. A los TCP's fijo discontinuos se les permitirá en su período de discontinuidad el mantenimiento a la suscripción de la póliza.

Cobertura en Euros:	Muerte	Invalidez
Sobrecargo y TCP's:	50.000	100.000

Artículo 40. *Seguro de asistencia médica para TCP's fuera de base.*

Se procederá a la ampliación de la cobertura del seguro de viajes Europ Assitance (o similar) a los familiares del TCP (cónyuge e hijos) en aquellos supuestos en los que se produjera una situación de destacamento, residencia o destino a un país de entorno no comunitario y con el que no existiese tratado de reciprocidad en materia de cobertura médica de Seguridad Social.

Artículo 41. *Responsabilidad civil.*

La Compañía SPANAIR se subrogará en la responsabilidad civil del Jefe de Cabina y del TCP que se derive de actos u omisiones en servicio, en las que intervenga culpa o negligencia no penadas por la Ley, sin que pueda repercutir contra éste por las cantidades satisfechas en concepto de indemnización. Ello sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Artículo 42. *Seguro de pérdida de licencia.*

Por parte de la Compañía se sufragará un 40% de la prima de una póliza colectiva de Seguro de Pérdida Definitiva de Licencia para TCP's, hasta un máximo anual de trescientos mil euros para todo el colectivo. La elección de la póliza colectiva a contratar, se tomará de común acuerdo con la representación del colectivo.

Fecha de implantación: 1 de octubre 2007.

Artículo 43. *Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.*

Para aquellos supuestos de IT derivados de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), y con carácter exclusivo de aplicación en los dos primeros procesos dentro del año natural, el trabajador con más de doce meses de antigüedad en la empresa, percibirá los siguientes complementos salariales con cargo a la empresa:

1. Días 1 al 3 (ambos inclusive): 100% de la base reguladora correspondiente.
2. Días 4 al 15 (ambos inclusive): complemento hasta el 70% de la base reguladora correspondiente.
3. Días 16 y siguientes de la baja, hasta un máximo de doce meses: complemento hasta el 85% de la base reguladora correspondiente.

A todos los efectos y para que las fechas de ausencia derivada de causa médica (IT) se entiendan suficientemente justificadas, deberán aportarse por el trabajador los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, expedidos por el correspondiente facultativo de la Seguridad Social, que justifiquen desde el primer día de ausencia por IT hasta el último. Los partes de baja, confirmación y alta deberán ser trasladados a la empresa en los tres días siguientes a su expedición.

Las ausencias derivadas de supuestas causas médicas que no sean acreditadas de la forma descrita en el párrafo precedente, supondrán el no abono de los haberes correspondientes al tiempo de ausencia ni a complemento alguno.

A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores quedan obligados a mantener en conocimiento de la empresa, el domicilio en el cual se pueda verificar el estado de enfermedad o accidente.

Artículo 44. *Incapacidad temporal por accidente laboral.*

Cuando el TCP esté en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo, se complementará el subsidio derivado de la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, desde el primer día de la baja y durante toda la duración del proceso; sin que el TCP pueda llegar a percibir por estos conceptos más de lo que hubiere devengado en situación de actividad.

Si el TCP hubiera ingresado en el mismo mes que se inicia la IT, la base reguladora se obtendrá dividiendo la base de cotización de dicho mes por el número de días a que corresponda cotización.

La base reguladora para el cálculo de las contingencias profesionales será la base de cotización del mes anterior a aquel en que se produzca la incapacidad temporal. En supuestos en los que un TCP sufriera accidente de trabajo en el primer mes de prestación de servicios, una vez conocidas por la compañía las percepciones variables correspondientes, devengadas en dicho mes por el trabajador y que no pudieron ser en su momento objeto de inclusión en la correspondiente base de cotización a A.T. y E.P., se efectuará la cotización complementaria relativa a las mismas, al objeto de que el TCP pueda reclamar a la entidad pagadora de las prestaciones de accidente, la adecuación de estas a la nueva base de cotización.

Si la protección social en esta materia fuera legal o convencionalmente modificada, esta cláusula deberá adaptarse a la misma, afectando

dicha adaptación tanto a los procesos de incapacidad nuevos como a los que estuvieran en curso.

Por parte de Spanair, se tramitarán como accidente laboral los accidentes ocurridos camino del aeropuerto a los lugares concertados para la manutención o regresando de estos al domicilio habitual así como los acontecidos en situación de relevo, además de todos aquellos que se han venido a definir «in itinere» (*).

Cumplido lo anterior, Spanair no se hará responsable de las consecuencias derivadas de una distinta valoración que, en su caso, pudiera tener la correspondiente Mutua de Accidentes, ni de las derivadas de una posible resolución del órgano Judicial correspondiente, en la que se fallase en contra de la consideración como Accidente Laboral de la correspondiente contingencia.

Artículo 45. *Suspensión del inicio vacacional por accidente de trabajo o enfermedad grave.*

Una vez fijado el periodo de vacaciones, si el TCP sufriera accidente de trabajo o proceso de enfermedad grave y debido a la gravedad del mismo, éste no pudiera disfrutar efectivamente tales vacaciones, bien por hospitalización, bien por inmovilidad física, bien por rehabilitación y post-operatorio, todo ello por prescripción facultativa, el período señalado, afectado por dicha situación, quedará aplazado a una nueva fecha que se fijará de común acuerdo entre la Compañía y el TCP, que en ningún caso podrá alterar el calendario de vacaciones confeccionado para los demás TCP, así como no perturbará la organización y producción previstos. Para dicho nuevo disfrute se dispondrá de seis meses a contar desde el alta de la situación de incapacidad temporal.

En estos supuestos el TCP deberá acreditar documentalmente ante la Compañía la existencia de dicha contingencia y los efectos de la misma.

Artículo 46. *Vacaciones.*

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

Las solicitudes de vacaciones se presentarán, por escrito, a la Jefatura de TCP's con un mínimo de tres meses de antelación al día primero del mes en que esté previsto se inicien, debiendo ser confirmadas o denegadas con una antelación mínima de dos meses al día antes referido.

Artículo 47. *Alojamiento en hoteles.*

Ambas partes convienen en la necesidad de establecer, de mutuo acuerdo, los requisitos mínimos obligatorios que deberán reunir los hoteles contratados por la Compañía para alojar a sus TCP's en sus desplazamientos habituales. Deberán contar con la aprobación previa de la RLTCP'S, y reunir los siguientes requisitos: Deberán tratarse de hoteles, con carácter general de cuatro estrellas, o de tres siempre y cuando reúnan los requisitos o condiciones recogidas en este artículo.

Requisitos obligatorios:

a) Insonorización habitaciones:

a.1) Doble ventana al exterior, o ventana sencilla siempre y cuando reúna las características de suficiente aislamiento y ubicación tal que no haga necesaria la doble ventana.

a.2) Doble puerta al pasillo, o puerta sencilla siempre y cuando reúna las características de suficiente aislamiento y ubicación tal que no haga necesaria la doble puerta.

b) Ubicación habitaciones: Deberán ser asignadas las habitaciones en una planta, a poder ser siempre la misma, que reúna los requisitos de insonorización del punto a).

c) Climatización:

c.1) Con aire acondicionado.

c.2) Con calefacción (si procede).

d) Tipo y características de la habitación:

d.1) Los TCP's se alojarán en habitaciones para uso individual, que en territorio español serán dobles preferentemente. Ello sin perjuicio de que puedan también hacerlo en habitaciones de tipo estándar cuando se trate de pernoctas en países con plantas hoteleras en las que habitualmente, este último, sea el tipo de habitación ofertada a clientes.

e) Iluminación: Posibilidad de lograr oscuridad a través de un adecuado aislamiento lumínico.

f) Cenas y desayunos:

f.1) Cenas: Los tripulantes que procedan de un servicio, y no se les ha facilitado cena a bordo, deben poder disponer de una cena caliente hasta, al menos, las 23.30 hrs lt., y para los que lleguen después de dicha hora se les debe proporcionar la alternativa de poder disponer de cena caliente en un restaurante cercano hasta, al menos, las 00.30 hrs lt.

f.1.1.) Servicio de habitaciones (Room service) en las franjas horarias en que no se encuentren abiertos el resto de servicios de restauración del establecimiento (restaurantes, sancks, bares, cafeterías, etc).

f.2) Desayunos: Todos los tripulantes deben disponer de una de las alternativas que se detallan a continuación:

f.2.1) Desayuno tipo bufete durante el horario de apertura del salón de desayunos del hotel.

f.2.2) Desayuno continental en un salón que se designe al efecto, en caso de que este deba realizarse en una hora anterior a la apertura del salón de desayunos.

f.2.3) Desayuno continental en la habitación a cualquier hora.

g) Medidas de seguridad:

g.1) Certificado de tratamiento y análisis de aguas.

g.2) Escalera de emergencia o certificado alternativo de Industria.

g.3) Alarma y servicio contra incendios.

g.4) Certificado de servicio médico contratado.

La Comisión de seguimiento del presente Convenio Colectivo velará por el correcto cumplimiento de todos y cada uno de los citados requisitos, estableciendo las medidas correctoras oportunas en casos constatados de desviación de los mismos.

Con carácter previo al alojamiento de los TCP's en los hoteles escogidos y contratados por la Compañía, entre uno y tres miembros de la RLTCP's serán convocados para supervisar y, en su caso, aprobar dicha elección.

Por parte de la Compañía se entregará a la RLTCP's toda la información relativa a las características y condiciones de alojamiento de los distintos hoteles contratados.

Artículo 48. *Traslado en zona aeroportuaria.*

La Compañía se responsabilizará de los traslados intra aeroportuarios que deban realizar los TCP's por motivo del servicio.

Igualmente se hará cargo la Compañía de aquellos traslados extra aeroportuarios que deba realizar el TCP, por motivo del servicio y estando fuera de su Base.

Las condiciones de higiene y seguridad de los vehículos utilizados en los traslados intra aeroportuarios, se ajustarán a la normativa de prevención de riesgos y salud laboral vigente, pudiendo ser verificadas por la RLTCP's.

Artículo 49. *Normativa de equipajes.*

En caso de demora, extravío o deterioro de equipaje de TCP's de Spanair, será siempre necesario reportarlo de inmediato en la oficina de equipajes en llegadas del aeropuerto correspondiente, para que se pueda emitir un PIR (Property Irregularity Report), necesario para justificar la incidencia.

TCP's en situación de relevo.

Demora de equipaje:

1. Relevo de 1 a 2 días: Compensación de 60 € transcurridas 24 horas o la primera noche. 60 € adicionales transcurridas 48 horas o la segunda noche.

2. Relevo de 3 días o más: 60 € por noche transcurrida sin equipaje con un máximo de 360 €.

En ambos casos, se requerirá para el cobro de la indemnización (que se podrá realizar en la oficina de Administración de su base correspondiente), el número de PIR y las facturas justificantes de los gastos. El pago se autorizará desde el Departamento de Equipajes de Spanair, PMIKZJK, Dirección de Servicio al Pasajero.

Una vez localizado el equipaje, se enviará al aeropuerto donde indique el tripulante para ser recogido o entregado en el domicilio que solicite.

Pérdida definitiva de equipaje: Se considera pérdida definitiva, si transcurridos 21 días desde la fecha de la incidencia el equipaje no ha sido devuelto a su propietario.

La compensación será de 600 €, y se descontarán los pagos que se hayan hecho por demora, si procede.

(*). Se considerará «in itinere» en cualquiera de las siguientes condiciones:

Itinerarios normales.

En tiempo razonable.

Con ocasión del traslado al lugar de trabajo o regreso desde el mismo a su domicilio o lugar que se aloje.

Además, se repondrá uniformidad extraviada y maleta a cargo de Spanair.

El pago y la reposición, también se autorizará desde el Departamento de Equipajes de Spanair, PMIKZJK, Dirección de Servicio al Pasajero.

Deterioro de equipaje: Se deberá acudir al mostrador de llegadas de la compañía correspondiente para hacer el PIR en cuestión. Posteriormente, se informará al Departamento de Equipajes de Spanair, lo más pronto posible, para que se autorice sustitución de la bolsa o maleta a cargo de Spanair.

Personal de vuelo en posicionamiento: Dado que el viaje está amparado por un billete de vuelo, los derechos son los mismos que los que asisten a cualquier otro pasajero, tanto si se viaja en Spanair como en otra compañía.

Artículo 50. *Manutención.*

Normas de manutención de los TCP's: se establece la variación de los horarios previstos en el OM parte A en la forma a continuación descrita:

Desayunos de las 04:01 a 10:00 LT.
Cenas de las 20:01 a 23:30 LT.

Artículo 51. *Anticipos.*

El TCP, con una antigüedad mínima de seis meses en Spanair, podrá solicitar el anticipo de una cantidad igual o inferior al importe líquido de su última mensualidad o de la media de las seis últimas. La devolución de la citada cantidad podrá efectuarse en un máximo de tres meses, a razón de 1/3 parte por mes. En cualquier caso el importe objeto de anticipo deberá estar totalmente devuelto a la Compañía un mes antes de que finalice, si es el caso, la relación laboral. No se aplicará en estos casos ningún tipo de interés a las cantidades anticipadas.

Artículo 52. *Reconocimiento médicos.*

Se ofrece la posibilidad de realizar un Examen de Salud específico para el colectivo de Tripulantes de Cabina de la compañía en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Se hará un ofrecimiento anual para todos aquellos tripulantes que no tengan programada la realización del CIMA en el año para el que se hace el ofrecimiento, es decir, la realización del Examen de Salud y el reconocimiento médico CIMA en el mismo año será incompatible. Dicha exclusión no se aplicará a los mayores de 50 años por tener estos programados los reconocimientos médicos CIMA con periodicidad anual.

En el supuesto de que la periodicidad varíe y sea anual para otros grupos de edad al margen de aquellos que se sitúan más allá de los 50 años tampoco se aplicaría la exclusión a dicho grupo.

Artículo 53. *Aparcamiento.*

En base a las peculiaridades de jornada y tipo de servicio del colectivo de TCP's, la Compañía facilitará a su costa el aparcamiento para vehículos de tripulantes de cabina de pasajeros, en el propio aeropuerto, respecto a aquellos centros de trabajo donde actualmente no se dispone de este beneficio. En el supuesto de no existir aparcamiento disponible en el Aeropuerto, se negociarán con la RLIT las alternativas posibles.

Artículo 54. *Inicio de nuevos destinos de especiales características.*

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo entraran en servicio nuevas rutas y/o tipos de aviones que, por sus especiales características, impliquen una modificación sustancial del modo de la operación y un cambio sustancial en las condiciones laborales reguladas en este Convenio Colectivo, este será objeto de negociación en la parte afectada, por acuerdo entre las dos representaciones, especialmente si los nuevos vuelos realizado fuesen transoceánicos o regionales (interinsulares).

Artículo 55. *Normativas, información y transparencia.*

1. La empresa informará a la RLITCP'S de los nombramientos y remociones de J/C, así como de los contratos de TCP's celebrados en cada base, traslados, finalizaciones de contratos, así como de las sanciones impuestas a TCP's por faltas graves y muy graves. También se informará a la RLITCP'S, antes del inicio de cada temporada, de las previsiones en las diferentes bases y de las posibilidades, requisitos y condiciones para solicitar cambios de base, traslados, destacamentos, residencia y cargos.

2. Conversión de contratos: en la transformación de contratos temporales en contratos fijos a tiempo completo o contratos fijos discontinuos que se materialicen durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el tiempo acumulado de trabajo efectivo (como TCP) en la empresa, será, junto con otras condiciones y aptitudes profesionales, criterio objetivo a tener en cuenta de forma prioritaria. Junto al criterio de la experiencia de vuelo en la empresa, se tendrán también en cuenta otros como la antigüedad administrativa, conocimientos idiomáticos (intérpretes), aptitud profesional, etc., todo ello por funciones y centros de trabajo.

La empresa informará a la RLITCP'S de las conversiones de contratos temporales a fijos y fijos discontinuos que se produzcan, acreditando la experiencia en vuelo en la empresa a través del número total de días en que los TCP's temporales hayan estado de alta laboral en la empresa Spanair. Lo mismo para la conversión de contratos fijos discontinuos a fijos a tiempo completo.

Con el fin de poder dar cumplimiento a lo anterior, la empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, facilitará a la RLITCP'S un listado de trabajadores (TCP's), cerrado a 31 de diciembre del año anterior, ordenado por tiempo de servicios, de mayor a menor y fecha de incorporación del trabajador, en cada centro de trabajo, en el que se incluirán aquellos TCP's que tengan suscrito un contrato de duración determinada o temporal.

La empresa se reserva el derecho a excluir de la conversión de contrato a aquellos TCP's, que, pudiéndoles haber correspondido en función de su número de orden asignado en dicho listado, a juicio de la empresa no reúnen por otros criterios las condiciones de idoneidad, aptitud o actitud necesarias para su transformación de contrato en fijo o fijo discontinuo. La empresa deberá informar a la RLITCP'S de las exclusiones efectuadas, informando verbalmente de sus causas, que no podrán sobrepasar el 25 % del número total de transformaciones efectuadas en el año natural de que se trate.

3. La Compañía se compromete a trasladar, al colectivo de TCP's, cuanta información esté relacionada con las siguientes materias:

- A) Normativa de comidas de los TCP's.
- B) Seguro de pérdida de equipaje.
- C) Normativa billetes ID.
- D) Uniformidad.
- E) Lugares de descanso en vuelos con descanso parcial en vuelo.
- F) Cantidades a percibir en caso de pernoctas no programadas.

Transparencia en la aplicación de remociones de cargos, despidos y otros tipos de sanciones. En tanto la empresa garantiza el acceso a la información contenida en los informes realizados hasta la fecha a los TCP's y J/C, en lo que se refiere estrictamente al tripulante, de forma individual y a requerimiento de éste. Se dará a dichos tripulantes copia, a partir de la fecha del acuerdo, de los informes profesionales que, en aplicación de la normativa interna vigente puedan ser objeto pro parte de los J/C, supervisores e instructores y otros cargos. Se constituirá un grupo de trabajo, integrado por representantes de la Dirección de la Compañía, de la RLITCP's y una consultoría externa, que tendrá como objetivo elaborar y proponer un nuevo procedimiento de evaluación y mejora continuada.

CAPÍTULO V

Disposiciones sobre revisión salarial y otras cuestiones de índole económica

Artículo 56. *Revisión salarial. Tablas salariales.*

Se acuerda que, con efectos de la firma del presente Convenio serán de aplicación las tablas salariales recogidas en el Anexo I al presente texto, que son fruto del acuerdo de incremento salarial alcanzado, contemplado a continuación. Dichas tablas se irán actualizando anualmente de acuerdo a lo pactado.

Artículo 57. *Revisión salarial por IPC.*

De acuerdo con lo previsto en la Cláusula décima de los acuerdos de fecha 05 octubre 2006 que se recogen como Anexo del presente Convenio, se establece la siguiente cláusula de revisión salarial por IPC:

1. Años 2007-2010: Previsión oficial de inflación (IPC) para cada uno de estos años. La revisión salarial del IPC previsto se efectuará de forma automática, con efectos del 01 de enero de cada año, sobre todos los conceptos retributivos que conforman la nómina de los TCP's (tanto conceptos fijos como variables) y sin estar sujeta su aplicación a unos determinados resultados económicos de la Compañía. Este porcentaje de incremento será consolidado en tablas salariales.

2. Si el índice de precios al consumo (IPC) real de los años 2007, 2008 y 2009 resultase ser superior al porcentaje de inflación previsto (IPC previsto) en cada uno de estos años, el diferencial resultante se adicionará, con efectos del 01 de enero del año siguiente, al porcentaje de incremento salarial (IPC previsto) que corresponda aplicarse.

La aplicación de esta revisión (por diferencial real -previsto) para los años 2007/2009 quedará sin efecto en el supuesto de que los resultados de la entidad Spanair, S.A., en el año inmediatamente anterior, hubieran arrojado un resultado antes de impuestos negativo (Earnings Before Taxes EBT ≤ 0).

En dicho supuesto la Compañía convocará a la RLITCP's con el objeto de exponer a dicha representación las circunstancias relacionadas con los citados resultados negativos, así como negociar las alternativas plan-

teadas en relación con la situación del Colectivo de TCP's en dicho entorno; sin que, en ningún caso, ello suponga obligación previa por parte de la Compañía de revisión de lo aquí pactado en materia de IPC.

A los efectos prescritos en esta cláusula, se tomarán los Índices de Precios al Consumo publicados anualmente por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto de la nación.

Artículo 58. *Equilibrio salarial y pérdida de poder adquisitivo.*

Con la finalidad de lograr la «justicia salarial» reclamada y bajo el principio de general de que «a igual trabajo, igual salario», se establece un importe mínimo garantizado por hora de actividad laboral realizada, en igualdad de condiciones, para cada nivel salarial y sin establecer diferencias por bases.

En el caso de que un TCP no alcanzase el mínimo resultante del producto de su número de horas de actividad laboral realizadas en el período de medición, por el importe mínimo garantizado de su nivel, percibirá la diferencia retributiva necesaria para alcanzar su mínimo garantizado.

El cálculo de la posible diferencia retributiva a compensar, se calculará comparando los siguientes parámetros:

1. Retribución bruta del TCP (excluyendo plus de transporte, complemento «ad personam» y prima de J/C) correspondiente al período de referencia.

2. Producto del número de Horas de Actividad Laboral realizadas en el período de referencia, por el importe garantizado para el nivel correspondiente.

La diferencia, caso de existir, entre los indicados parámetros, será la cantidad retribuida resultante como consecuencia de la aplicación de la presente garantía.

El diferencial al importe mínimo garantizado, se calculará y aplicará de forma trimestral (nov-dic-ene / feb-mar-abr / may-jun-jul / ago-sep-oct), abonando las diferencias correspondientes, en su caso.

Como medida inmediata de la presente garantía, la regularización correspondiente al período noviembre 2006 –abril 2007, se hará, no más tarde de la nómina de julio 2007, abonando las diferencias que pudieran corresponder en relación a dicho semestre

Nivel salarial	Importe garantizado H.A.L.
1A	17,10
1B	17,09
1C	16,80
1	16,61
2	16,42
3	16,21
4	15,97
5	15,74
6	15,51
7	15,25
8	12,81
9	11,80
10	10,93

Los importes recogidos en el cuadro precedente estarán sujetos a las revisiones por IPC pactadas en el presente Convenio.

Las cantidades que pudieran abonarse como consecuencia del establecimiento de esta garantía retributiva, se entenderán como abonos «a cuenta» de lo previsto en la Cláusula Séptima de los acuerdos de fecha 05 octubre 2006, que se recogen como parte del presente Convenio Colectivo.

Artículo 59. *Retribución en supuesto de descanso reducido.*

Se acuerda retribuir los supuestos de descanso reducido a los importes que aparecen recogidos para dicho concepto en las tablas salariales vigentes para TCP's en 2002, con un incremento del 100%.

Artículo 60. *Adecuación proporcional de las horas block y horas de actividad laboral mensual en determinados supuestos.*

Las situaciones de comisiones de servicio y asistencia a cursos programados por la Empresa generarán la disminución proporcional de los bloques de horas de vuelo y horas de actividad laboral mensual.

Igualmente, en aquellos supuestos de vacaciones, inicios de contratos laborales o reingresos de excedencias que no coincidan con el primer día

del mes, los límites mensuales de horas a que hacen referencia las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo Laboral, que regulan las retribuciones por exceso Prima Razón de Viaje y por exceso Actividad Laboral, serán objeto del correspondiente prorrateo, sobre la base de treinta días por mes, en aquellos meses en que se produzcan y en función del número de días afectados por dichas incidencias.

Artículo 61. *Actividad aérea extra diaria.*

Se entiende por actividad aérea extra diaria (AED) aquélla que se realiza con motivo de un servicio de vuelo y se prolonga más allá de once horas de duración del mismo. Dicha actividad se retribuirá de acuerdo con los importes que aparecen recogidos en las tablas salariales.

Artículo 62. *Exceso prima por razón viaje.*

Es la retribución variable que percibe el TCP cuando se produce un exceso sobre las horas de vuelo que constituyen la prima horaria garantizada mensual, de acuerdo con los siguientes tramos y períodos:

Desde 01/07/2007:

Prima razón viaje (fijo) incluirá las 70 primeras horas (ajustando su importe)

Desaparece el primer bloque (H.B.1) y serán horas de vuelo del segundo bloque (H.B.2), las que exceden de 70 horas mensuales. Dichas horas se retribuirán de acuerdo con los importes recogidos en las tablas salariales bajo las siglas HB2 y ajustándolo a su valor anual.

Artículo 63. *Exceso de actividad laboral.*

Se establece una prima variable para retribuir aquellos casos en que se supere el límite de 150 horas de actividad laboral al mes, de forma que las que no excedan de dicha cuantía se entienden retribuidas en el salario base.

La cuantía de la prima por exceso de actividad laboral se fija en las tablas salariales, variando según que las horas de exceso se encuadren en alguna de las siguientes franjas horarias, siendo retribuidas bajo las siguientes siglas:

Entre 151 y 160 horas: A.L.1.

Entre 161 y 180 horas: A.L.2.

Más de 180 horas: A.L.3.

Artículo 64. *Retribución de posicionamiento.*

Los posicionamientos se retribuirán aplicando a cada salto, además del computo de actividad laboral correspondiente, el importe correspondiente al 100 por 100 del plus de etapas cualquiera que fuera la duración del posicionamiento.

En los vuelos que se programen con doble tripulación, con el fin de poder prolongar la actividad aérea, y en los que cada tripulación realiza en situación de posicionamiento una parte del servicio, la mitad de las horas invertidas en dicha situación serán retribuidas como horas de vuelo.

Artículo 65. *Servicios en aviones de otras compañías.*

Cuando quien realice funciones de TCP en un avión de una Compañía distinta de Spanair no sea Supervisor, se trate de aviones en «wet-lease» y sean TCP's que no formen parte de una tripulación completa, en estos supuestos el TCP percibirá el plus de supervisión fijado en las tablas salariales proporcionalmente a los días que haya realizado esta función (Plus Supervisión mensual / 20). Con la percepción del citado plus, el TCP debe realizar las funciones propias de su categoría laboral en materia de servicio a bordo, además de la supervisión propiamente dicha.

A estos efectos se entiende por «wet-lease» la situación en la que se opera un avión con tripulación completa de otra Compañía, que ha sido alquilado por Spanair, para que realice un vuelo o serie de vuelos para ésta.

Artículo 66. *Retribución por servicios de vuelos nocturnos.*

Se consideran horas nocturnas, a efectos retributivos, las efectuadas entre las 21,00 LT y las 07,00 LT.

Cuando un servicio de vuelo tenga cuatro o más horas comprendidas en el precitado período nocturno, todas las horas de actividad del servicio de vuelo serán consideradas como nocturnas a efectos económicos, con la retribución específica recogida en la tabla salarial vigente.

Artículo 67. *Retribución por servicios de vuelos cancelados.*

Si a un TCP se le cancelan todos los servicios de vuelo de un día sin que se le asignen otros nuevos y siempre que esta cancelación se produzca después de la presentación a la firma para el primero de ellos, el TCP devengará una cantidad equivalente a dos horas de vuelo.

Artículo 68. *Retribución por cambios.*

Se compensará económicamente el exceso de cambios en la programación de días de trabajo de los TCP's, abonando 30 € por cada día, a partir del quinto (franquicia de los primeros cuatro cambios) en que la programación resulte modificada con respecto de la inicialmente asignada al TCP; dicha compensación se incrementará en un 33% (10 € adicionales) a partir del octavo día de cambio en el mes de que se trate. Ello con independencia de las posibles compensaciones por reasignación de servicios previstas.

Dicha retribución tendrá carácter de «variable» y por tanto se hará efectiva junto a la mensualidad del mes posterior al de su devengo.

Se contabilizan los cambios por días, por la diferencia entre la programación mensual publicada y la programación finalmente publicada para cada día (daily).

A los anteriores efectos se entenderá por cambio de la programación si la nueva asignación de servicio supone:

- Hora de firma anterior a la programada inicialmente.
- Hora programada de finalización de servicio más de una hora por encima de la programada inicialmente.
- Aumentar el número de días de relevo.
- No regresar a base, si eso era lo programado inicialmente.

A estos efectos se entenderán constitutivas de cambio las siguientes situaciones:

Asignación inicial:	Asignación posterior:
Día de vuelo.	Día Franco.
Día de vuelo.	Imaginaria.
Imaginaria.	Día Franco.
Día Libre cambiado.	Servicio.

En ningún caso serán considerados como «cambio» los realizados a petición propia por el tripulante.

A efecto del cálculo de las anteriores compensaciones, se prorratearán aquellas situaciones de TCP's en RJ, vacaciones, incidencias, cursos, etc.

Artículo 69. *Retribución por imaginaria.*

El TCP en situación de imaginaria devengará una cantidad equivalente a tres horas de vuelo o las horas de vuelo realmente realizadas en el servicio que eventualmente se le asigne durante la imaginaria, lo que sea mayor, pero sin que ambas cantidades se sumen. Asimismo, la mitad del tiempo permanecido en esta situación, o el total del mismo si se ha permanecido durante este tiempo en locales fijados por la Compañía, se contabilizará a efectos del cómputo mensual de actividad laboral.

Artículo 70. *Dietas.*

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan al TCP en los desplazamientos y traslados que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de base, siendo su cuantía la que se especifica en el presente artículo. En aquellos desplazamientos que impliquen pernóctar uno o varios días fuera de base, el abono de dietas se ajustará a las siguientes normas:

- Día de salida de base:
 - Si la firma de presentación al vuelo o servicio se produce antes de las 15,00 horas, se abonará dieta completa.
 - Si la firma se produce después de las 15,00 LT y antes de las 23,00 horas, se abonará media dieta.
 - Si la firma se produce después de las 23,00 horas y hasta las 00,00 horas no se abonará dieta.
- Día de llegada a base:
 - Si la terminación de la actividad aérea se produce antes de las 13,00 horas, no se abonará dieta por este día.
 - Si la terminación de la actividad aérea se produce entre las 13,00 horas y las 21:00 horas, se abonará media dieta.
 - Si la terminación de la actividad aérea se produce después de las 21,00 horas, se abonará dieta completa.

3. Resto de días: El resto de los días fuera de base, excluidos el de salida y el de llegada, se abonarán a razón de una dieta por día, de acuerdo con los importes que aparecen recogidos en las tablas salariales incluidas en el anexo.

Dieta mínima diaria garantizada: cualquier día de servicio de vuelo en el que no se devengue dieta en virtud de lo estipulado en los puntos precedentes, generará una dieta mínima diaria de doce euros (12 €) cuando no se superen las 11 horas de actividad laboral en el día; si se superasen las 11 horas de actividad laboral en el día, se sustituirá dicho devengo de

doce euros por el resultado de multiplicar el número total de horas de actividad laboral (o fracción proporcional) por 1,16 euros.

Aquellos TCP's en situación de imaginaria que no sean requeridos para realizar servicio de vuelo, devengarán el 50% de la dieta mínima diaria garantizada (50% x 12 € = 6 €).

Artículo 71. *Retribución en situación de incidencias.*

El TCP en situación de Incidencias percibirá, en materia de retribuciones variables, el 120% como mínimo de la media de su categoría laboral y función (Jefe de Cabina o TCP), o la actividad realmente efectuada (la que sea mayor de ambas).

Para ello se compararán cada una de las retribuciones variables devengadas por el TCP, excluidas las dietas, con la media mensual de cada variable de su categoría y función, durante el período correspondiente, y si aquellas no representan, al menos, el 120% de estas, el TCP percibirá el 120% de la media de dicha variable al precio de su nivel.

La citada media será obtenida sin computar las retribuciones de aquellos que dentro de su misma categoría laboral o función estén durante ese mes de baja, vacaciones, reducción de jornada, licencias sin sueldo, o que por cualquier otro motivo no puedan considerarse representativos para la media.

Artículo 72. *Plus de etapas.*

Será la cantidad asignada en tablas salariales, con el fin de retribuir cada uno de los «saltos» o trayectos comprendidos entre un despegue y el aterrizaje subsiguiente, incluidos los posicionamientos, cualquiera que fuera la duración de este.

Artículo 73. *Plus variable por reasignación de servicios.*

Será la cantidad unitaria asignada para retribuir cada uno de los supuestos previstos en los artículos 23 y 24 del presente Convenio Colectivo, según importes recogidos en las tablas salariales anexas.

CAPÍTULO VI

Derechos de representación colectiva

Artículo 74. *Régimen de reuniones periódicas de los Representantes del Colectivo de TCP's.*

Atendiendo las sugerencias de la parte social, en la línea de facilitar la creación de un cauce apropiado, que permita a sus representantes tratar de forma común aquellos aspectos de su vida profesional que trasciendan fuera de su propio Centro de Trabajo, ambas partes acuerdan el establecimiento de una serie de medidas, que se desarrollan a continuación, y que permitirán alcanzar el objetivo perseguido por los representantes legales del colectivo de TCP's, al pretender extrapolar, más allá del ámbito de su Centro de Trabajo, los problemas o inquietudes que puedan ser comunes a todo el colectivo, con independencia de su adscripción geográfica. Esta nueva figura se llamará Representación Legal de Tcp's de Spanair (RLTCP'S)

Se facilitará por la empresa que los TCP's, miembros de los distintos órganos de representación de los centros de trabajo de Spanair, puedan reunirse periódicamente en las siguientes condiciones:

Un máximo de una reunión cada dos meses.

Un máximo de un TCP por cada Centro donde exista representación legal de colectivo de TCP's.

Lugar de reunión preferentemente Madrid, salvo causa justificada.

Reuniones con cargo al crédito horario de cada representante y en días previamente solicitados como «RS».

Reuniones en sesión de un día.

La Compañía se hará cargo de desplazamiento en vuelos de Spanair de aquellos TCP's que deban desplazarse, así como el alojamiento, de ser este necesario, y la dieta que pueda corresponderles.

En las solicitudes de días RS que los TCP's deben realizar, preferentemente antes del día 10 del mes anterior al disfrute de los mismos, deberán indicar personas y asistentes a las distintas reuniones bimensuales, para que la Compañía pueda tramitar las correspondientes reservas.

Asimismo, la Dirección de la Compañía a requerimiento de la representación de TCP's, procurará mantener periódicamente reuniones con estos o con una representación más reducida de los mismos, con el fin de hacerse eco de las inquietudes de dicho colectivo y poder ir avanzando en la resolución de temas de interés mutuo.

Dichas medidas quedarán automáticamente invalidadas y sin efecto en el supuesto de que se constituya un Comité Intercentros.

La información que se solicite en nombre del RLTCP'S, será atendida de igual forma que la solicitada para la RLT.

Artículo 75. *Derechos de Representación Colectiva.*

Cada uno de los TCP's miembros de Comités de Centro de Spanair, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se hará cargo de proporcionar a la representación legal de los trabajadores los medios necesarios para desempeñar sus funciones, medios informáticos y de reproducción gráfica entre otros.

Con la finalidad de causar el menor trastorno a la programación de vuelos y evitar, en la medida de lo posible, que el ejercicio del derecho al crédito horario retribuido provoque cambios de programación, cada uno de los TCP's, miembros de los distintos Comités de Centro de Spanair, comunicará a la Compañía, preferentemente antes del día 10 de cada mes, los días de crédito horario a disfrutar en el mes siguiente.

Los representantes legales de los TCP's, miembros de un mismo Comité de Centro, podrán acumular crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido, salvo IT, por alguna de las causas legalmente establecidas, o el de los TCP's Fijos Discontinuos cuando tengan su contrato interrumpido.

En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al mes de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre que trabajador se lleva a efecto la misma y a que TCP corresponden dichas horas.

En estos casos se moderaran las ausencias y la coincidencia de ausentes, de forma y manera que no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores, dentro de los márgenes legales, será remunerado, teniendo el mismo tratamiento si corresponde a horas de crédito propias o acumuladas de otro representante.

CAPÍTULO VII

Definiciones y supuestos de movilidad geográfica

Artículo 76. *Tripulante de Cabina de Pasajeros.*

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

Artículo 77. *Jefe de Cabina.*

Es el Tripulante de Cabina de Pasajeros, designado por la empresa para realizar, aparte de su cometido profesional, funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a la tripulación auxiliar y ser el enlace entre esta y la tripulación técnica.

La designación del Jefe de Cabina se efectuará por la empresa entre aquellos TCP's que reúnan los requisitos determinados por la misma, que serán debidamente publicados, y siempre que superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondientes. Asimismo se valorará la experiencia acumulada en el puesto de trabajo.

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

Artículo 78. *Base.*

Se entiende por base:

a) Principal: es aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del TCP o la que resulta como consecuencia de un cambio de base contractual, para su residencia habitual y desde la que normalmente se le programan sus servicios de vuelo.

b) Operativa: lugar en el cual un TCP se presenta habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios, por ser su base principal o por encontrarse de relevo o en régimen de permanencia en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

Artículo 79. *Supuestos de desplazamiento o de traslado.*

A) Relevo: por relevo se entiende que el trabajador se le desplaza fuera de su base principal, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo inferior a diez días.

B) Destacamento: situación en la que un TCP se encuentra desplazado, fuera de su base principal, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia, por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

C) Residencia: situación en la que un TCP se encuentra desplazado fuera de su base principal, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta dos años.

D) Destino: situación en la que un TCP tiene que trasladarse fuera de su base principal, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

La compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes de los trabajadores, tratará de armonizar el mejor servicio con los deseos de aquellos, evitando los posibles trastornos y concediendo preferencia en la elección de vacantes, según la antigüedad y en orden inverso para los traslados no voluntarios. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

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

Artículo 80. *Traslados voluntarios.*

Aparte de los traslados anteriormente establecidos, cabrá que los mismos se realicen por solicitud del interesado o por mutuo acuerdo. En este último caso se estará a lo que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Artículo 81. *Dieta por desplazamiento y traslados.*

Dieta es la cantidad que se devenga, de acuerdo con lo establecido en el artículo 61 del presente Convenio Colectivo, para atender los gastos que se originan al trabajador en los desplazamientos y traslados que se efectúen por necesidades de la empresa fuera de su base habitual.

Pueden ser nacionales o internacionales, según que los gastos a cubrir se originen en territorio español o extranjero.

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

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

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

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

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

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

Artículo 82. *Gastos de traslado no voluntario.*

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

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

Artículo 83. *Descanso.*

Período interrumpido de tiempo, durante el cual el TCP queda relevado de toda tarea, con el fin específico de que pueda descansar. Todo período de actividad aérea deberá estar precedido por un período de descanso.

La Compañía buscará y establecerá los procedimientos adecuados a fin de conseguir que las comunicaciones operativas, que desde la misma se deban realizar a los TCP's, se efectúen con el menor trastorno o inte-

rrupción posible al descanso de los mismos, para lo cual se ajustarán dichas comunicaciones al período próximo a la hora de firma menos 120 minutos.

Artículo 84. *Etapas.*

El trayecto comprendido entre un despegue y el aterrizaje subsiguiente.

Artículo 85. *Escala.*

Lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad aérea entre etapas. Se entiende «entre etapas» el tiempo transcurrido entre su último aterrizaje y su próximo despegue.

Artículo 86. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio, el desempeño de cargo y/o funciones establecidos por la empresa, distintos de las contenidas explícitamente en la definición de su categoría profesional y supondrá la aceptación, por parte del TCP que las ejerza, de las condiciones laborales establecidas para las mismas.

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

El TCP estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa, a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, tanto se realicen dentro de la jornada laboral como fuera de la misma.

El desempeño en comisión de servicio de funciones de protocolo o representación (fiestas, ferias u otros eventos de carácter social o corporativo), será de carácter voluntario, así como la aceptación de cargos o funciones de mayor responsabilidad propuestos por la empresa.

Artículo 87. *Vuelos de husos horarios.*

Tendrán dicha consideración aquellos supuestos en los que la diferencia horaria local entre los lugares de comienzo y finalización del período de actividad aérea, sea igual o superior a cuatro horas. En el cálculo de diferencias horarias no se considerarán las correcciones horarias estacionales.

Artículo 88. *Limitaciones a la externalización.*

La Compañía Spanair puede necesitar la externalización de parte de la producción, con el fin de ofrecer a sus clientes una red de líneas lo más completa posible y poder acceder a tráfico asumiendo menos riesgo económico que haciéndolos directamente.

Con el propósito de asegurar la protección de los TCP's de Spanair, el presente acuerdo garantiza lo siguiente:

La Compañía no utilizará ningún sistema de externalización de su producción con el objetivo de reducir su tamaño.

Cualquier disminución de la producción de Spanair, que pudiera conllevar una reducción de la plantilla de TCP's, de forma temporal o definitiva, deberá empezar siempre por los medios externos mientras exista producción externalizada.

El parámetro utilizado para determinar la producción es el ASK «Available Seat Kilometer» calculado por la Dirección Comercial de Spanair según la definición de IATA. Se entiende por ASK la cantidad resultante de multiplicar el número de asientos ofertados (vendidos o no) en un vuelo, por los kilómetros existentes entre el punto de origen y el destino (Kilómetros usados Estándar IATA-CD ROM «World Air Distances»). Por ejemplo: Un vuelo entre MAD y VLC operado por el MD 82 EC-XXX representa: 149 plazas X 285 Kilómetros = 42.465 ASK's -. El cómputo general de los ASK's de Spanair resulta de la suma de todos los vuelos (regulares y chárter) con sus respectivos ASK's.

El número total de ASK externalizados en «Wet Lease» no podrá exceder del 11 por 100 de los ASK's totales mensuales de Spanair (comercializado JKK salvo las formas de externalización mencionados en los puntos A y B).

Los aviones en régimen de «Wet Lease» contemplados en este acuerdo podrán ser utilizados ocasionalmente para sustituir a los aviones de Spanair, por causas operativas o técnicas, mientras no haya un avión de Spanair disponible en ese momento en el mismo Aeropuerto.

Otras formas de externalización:

A) Subchárter: Spanair podrá utilizar los medios habituales de subchárter que normalmente son empleados en la industria. A los efectos del presente acuerdo, aviones en régimen de subchárter son aquellos que la

compañía Spanair precise contratar a terceros para realizar un servicio/s específico propio por problemas operativos puntuales.

B) Los ASK's producidos en vuelos con códigos compartidos son imputables a la compañía operadora. Por lo tanto Spanair podrá valerse de vuelos utilizados por otras compañías en régimen de código comparado, en virtud de sus acuerdos comerciales.

Trimestralmente se dará puntual y concreta información a la RLTCP's de aquellos supuestos concretos que se hubiesen producido en el trimestre inmediatamente anterior.

A los efectos descritos en el presente artículo se entenderá por «Wet Lease» el arrendamiento, por Spanair, de aeronaves con tripulación auxiliar pertenecientes a otras compañías de transporte aéreo, para realizar vuelos del programa comercial de la Compañía Spanair.

En el cómputo total de «Wet Lease» se excluyen los vuelos sub-contratados de manera «ad-hoc» («Subcharter») para solucionar irregularidades operativas puntuales y justificadas.

Trimestralmente la Dirección de Spanair facilitará a la RLTCP's información sobre la producción mensual de ASK's realizados y número de horas voladas mediante la externalización de servicios en «Wet Lease», así como las rutas voladas con estos aviones para su comprobación de que se ajusta a lo pactado en el presente acuerdo.

Artículo 89. *Protección frente a un Expediente de Regulación de Empleo.*

La Compañía Spanair, S.A. no podrá plantear Expediente de Regulación de Empleo, que afecte al colectivo de TCP's, mientras exista producción de Spanair operada por otras Compañías o comercializada por otras Compañías participadas o no accionarialmente por Spanair.

Cualquier disminución de la producción de Spanair que pudiera conllevar una reducción de la plantilla de TCP's, de forma temporal o definitiva, deberá iniciarse siempre por los medios externos mientras exista producción externalizada.

Cuando la suspensión o resolución de contratos, por la vía del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, no afectase a la totalidad de la plantilla de TCP's, se efectuará en orden inverso a la antigüedad administrativa entre el total de TCP's en plantilla según el escalafón general.

En un período de cinco años con posterioridad al ERE, no podrán contratarse nuevos TCP's sin haber sido readmitidos, o haberles sido ofrecida y por ellos rechazada la readmisión de todos aquellos TCP's que causaron baja en la Compañía como consecuencia del ERE. Dicha oferta de readmisión será de aceptación voluntaria para el TCP, efectuándose en orden inverso al aplicado en el párrafo anterior. La reincorporación, en plazo citado, del personal afectado por el ERE, se realizará respetando el nivel salarial y categoría que el trabajador hubiera alcanzado antes del ERE.

Artículo 90. *Garantías de ocupación TCP's Fijos Discontinuos.*

Los TCP's fijos discontinuos, con contrato en Spanair previo y vigente al día 05 de octubre de 2006, tendrán garantizado un llamamiento por nueve meses al año, siendo programados en ese período desde su base y en las condiciones habituales; manteniéndose la vigencia, para todo lo que no contradiga la presente garantía, de lo pactado en fecha 21/12/2004 en cuanto a llamamiento de TCP's fijos discontinuos.

Dicha garantía en ningún caso se hará extensiva a cualquier TCP que haya sido contratado o le haya sido reconocida la condición de fijo discontinuo con posterioridad al día 05 de octubre de 2006, con excepción de aquellos TCP's fijo que pudieran novar su contrato a fijo discontinuo.

Disposición adicional primera. *Contratación.*

Buscando adecuar la plantilla de TCP's de Spanair a su situación operativa y de producción, se acuerda:

Spanair ofrecerá a todos los TCP's Eventuales, contenidos en el «listado ordenado de eventuales» adjunto a los acuerdos de octubre 2006, la posibilidad de suscribir contrato de trabajo en la modalidad de FIJO DISCONTINUO, rebajando la posibilidad de exclusión a un cinco por ciento del total.

Calendario del proceso:

15 julio a 15 agosto 2007 publicación y recepción solicitudes.

16 agosto a 15 septiembre gestión de solicitudes.

16 septiembre a 31 octubre formalización de novaciones y contrataciones.

Disposición adicional segunda. *Pacto de estabilidad.*

Se establecen los elementos de medición a continuación expuestos, al objeto de que permitan evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que motivó la suscripción de los acuerdos de 5 de octubre de 2006:

Factor a evaluar por la Comisión	Unidad de medida o de referencia	Período / factor de verificación
Identificación y dimensionamiento de las Bases de producción.	Bases operativas: MAD, BCN, PMI, LPA, TFS, AGP, BIO, (SVQ/XRY, VLC) 2008-2010). N.º de aeronaves. N.º de tripulantes asignados a cada una de las Bases.	Temporadas IATA.
Plataforma de alta utilización de aeronaves.	11 horas diarias de utilización de avión. 870HB anuales de productividad media por TCP.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones trimestrales de cumplimiento del desempeño según presupuesto.
Compromiso de mantenimiento de condiciones salariales y laborales de los TCP's fijos y fijos discontinuos a fecha 31/10/2006.	Evolución de la masa salarial (fijo+variable) por bases para una misma actividad laboral. Seguimiento de los procesos de selección y contratación.	Informes y revisiones trimestrales.
Renovación de la flota MD80 y sustitución por A320.	Sustitución de hasta 32 MD's por A320's entre 2007-2011.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Introducción de la flota de baja capacidad (B717 o similar).	Incorporación de unidades B717 o similar a la flota de Spanair.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Introducción de nuevos niveles salariales, ajustados a condiciones de mercado, para TCP's de nuevo ingreso.	Tablas salariales con nuevos niveles de ingreso.	Informe semestral de contratación (n.º de contratos efectuados, tipo de contrato, niveles de ingreso, ...).
Expansión de la red comercial, nacional e internacional.	Plan de expansión aprobado por el Consejo de Administración de Spanair.	Informe semestral de la Dirección de la Compañía.

Durante la vigencia del presente acuerdo, cualquier cuestión que se suscite entre las partes, tanto en relación a la evaluación del cumplimiento del Plan Estratégico como a cualquier otra materia que afecte al Colectivo de TCP's de Spanair, deberá ser revisada bajo el principio de la «buena fe» y bajo las premisas que permitan la continuidad del Plan Estratégico de Spanair, cuyas fases, en cuanto al modelo de producción, han sido expuestas en el presente documento.

A los posibles conflictos surgidos entre las partes durante la vigencia del presente acuerdo, le será de aplicación la solución establecida en la Disposición Adicional ... del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera. *Introducción de la Flota B-717 y «concepto de Bases».*

La distribución adecuada de las bases de Spanair se realizará de acuerdo con el Plan Estratégico de la compañía, siendo el objetivo que todos los aviones sean de las familias A320 / B717. Esta configuración se alcanzará con la sustitución de MD 82/83 por aviones familia A320 y la incorporación de unidades B717 (o capacidad similar), que según el plan actual de sustitución de flota finalizará en el verano 2011, según las previsiones del cuadro contenido en los acuerdos de 05 de octubre de 2006, el cual deberá ser revisado durante la vigencia del citado acuerdo y antes del inicio de cada temporada IATA para determinar el cumplimiento de las mismas, así como cualquier desviación a la baja sobre el incremento previsto en un porcentaje que las partes acuerden. (Según cuadro orientativo que se adjunta como anexo a los acuerdos de fecha 05/10/07).

Las vacantes por base que genere la incorporación de la flota B717 o aviones de capacidad similar en el AOC de Spanair, se cubrirán en primer lugar con traslados voluntarios (según escalafón general), en segundo lugar con contratación adscrita a las bases en que se produzcan (según la lista ordenada de eventuales) y finalmente con contratación de TCP's de nuevo ingreso.

Disposición adicional cuarta. *Garantía de mantenimiento de las condiciones salariales por aplicación del «concepto de Bases».*

La aplicación del «Concepto de Bases» implica el compromiso de mantenimiento de las condiciones laborales y retributivas (incluidas las percepciones por dietas tanto nacionales como internacionales) de todos los TCP's fijos, fijos discontinuos en plantilla de Spanair a la fecha de firma del presente acuerdo, así como las condiciones retributivas y laborales (excepto base de anteriores contratos) de los trabajadores eventuales incluidos en la Lista Ordenada de Trabajadores Eventuales anexada al presente documento, siempre y cuando este TCP no haya renunciado a una oferta de trabajo en esta misma base y haya sido contratado como TCP en más de una ocasión por Spanair.

La finalidad y objeto del citado compromiso no es otro que el conseguir, de forma efectiva, una retribución equivalente para un trabajo equivalente, de tal manera que la distinta distribución del trabajo que pudiera derivarse de la implantación del «Concepto de Bases» y la consecuente variación en el reparto de los distintos «conceptos retributivos variables» (incluidas las posibles menores percepciones por dietas, tanto nacionales como internacionales), nunca suponga, en cómputo global, una menor

retribución para un supuesto en el que el TCP efectúe una actividad laboral equivalente a la que venía efectuando antes de la implantación del «Concepto de Bases».

Los posibles incrementos salariales por ajustes de IPC, no se computarán a efecto de comparar el monto de retribuciones en situaciones equivalentes, antes y después de la implantación del «Concepto de Bases».

Dada la complejidad del sistema retributivo de los TCP's de Spanair y ante la dificultad que pueda entrañar un correcto control del cumplimiento de la presente garantía, se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento específica para evaluar el cumplimiento de esta obligación de mantenimiento de las condiciones retributivas de los TCP's incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. Dicho grupo de trabajo, de carácter paritario, estará integrado por tres a cinco representantes del colectivo de TCP's, libremente designados por la RLTCP's, así como por igual número de representantes de la Empresa libremente designados por esta.

Si bien el período final de medición y comparación será de carácter anual, la citada Comisión estudiará, comparará y evaluará períodos trimestrales o inferiores, estableciendo conclusiones y elaborando informes vinculantes respecto a las funciones que le han sido encomendadas, así como determinando la conveniencia de establecer o no parámetros correctores temporales a fin de compensar las posibles desviaciones retributivas que se hayan podido detectar.

El período global sobre el que efectuar la comparación o análisis, al efecto de constatar la existencia o no de desviaciones retributivas «a la baja», será el de los doce meses previos a la entrada en vigor del presente acuerdo (previos también, por tanto, al inicio de la implantación del «Base Concept»), por lo que la distribución trimestral de las comparaciones y evaluaciones parciales a efectuar por la Comisión será: 01 noviembre-31 enero, 01 febrero-30 abril, 01 mayo-31 julio y 01 agosto-31 octubre de cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo.

De constatare la existencia de mermas o desviaciones negativas en la retribución de TCP's, por actividades equivalentes, la Comisión propondrá y la Compañía adoptará las medidas correctoras suficientes para equilibrar dichas desviaciones, procediendo en su caso al abono en nómina de las cantidades que, al finalizar el período de medición, se constaten perdidas. Las medidas correctoras que se establezcan, de acuerdo con la RLTCP's, retrotraerán sus efectos al momento necesario para paliar, de forma efectiva, dicha pérdida retributiva. Dichas medidas correctoras podrán articularse tanto a través del abono individualizado de las cantidades constatadas como merma retributiva, como a través de la creación de uno o varios nuevos conceptos salariales, como por medio del incremento en los importes de alguno o algunos de los conceptos (salariales o extrasalariales, fijos o variables) ya existentes, como a través de cualquier otro medio legal que la Comisión considere como idóneo para tal fin, no existiendo más limitaciones que las legales y la necesidad de constatación y valoración de la realidad de la merma producida, y la de adecuar la respuesta a las posibles circunstancias concurrentes con dicha merma (merma individual, plural, colectiva, estructural, coyuntural, general, por bases, por niveles, por funciones, etc.), siendo siempre el objetivo el de mantener un nivel retributivo equivalente para un nivel de actividad laboral equivalente, antes y después de la implantación del «Base Concept». Para el cálculo de las medias por bases, como parte de la metodo-

logía de trabajo de la comisión, se prorratearán los supuestos de bajas, reducciones de jornada, vacaciones, licencias sin sueldo, excedencias, revisiones médicas, etc.; igualmente se excluirán los instructores, jefes de base, adjuntos, supervisores, supervisores de operaciones, oficiales de seguridad en vuelo y delegados sindicales.

La compensación de las posibles diferencias retributivas que hayan podido constatarse se efectuará en la forma y conceptos que se acuerden por la citada Comisión, que podrán ser aquellos que, ajustándose a la legalidad vigente, pudieran resultar fiscalmente más beneficiosos para los TCP's afectados.

La Dirección de la Compañía tendrá la obligación de facilitar, a petición de cualquiera de los integrantes de dicha Comisión, toda la información (programaciones, nóminas, partes de vuelo, etc.), medios y tiempo necesario para efectuar un correcto y suficiente control sobre la posible existencia de desviaciones en el nivel de retribuciones totales de los TCP's incluidos en el ámbito de aplicación de la presente garantía, al efecto de determinar, tanto la necesidad de realizar ajustes en el sistema retributivo, como la de establecer algún tipo de compensación concreta.

El calendario de reuniones de dicha Comisión será el que sus propios miembros acuerden, si bien se estima necesario un mínimo de una reunión trimestral. En cualquier caso la Comisión deberá reunirse en el plazo de los quince días posteriores a la petición de cualquiera de sus miembros.

El funcionamiento de dicha Comisión se mantendrá, durante la vigencia del presente acuerdo, por todo el tiempo que alguna de las partes entienda necesario al efecto de posibilitar el correcto cumplimiento de su objeto o finalidad.

Las cantidades que pudieran ser abonadas como consecuencia de la implantación del concepto «importe mínimo garantizado por Hora de Actividad Laboral», se entenderán como cantidades «a cuenta» de las que pudieran derivarse de la aplicación del compromiso contenido en la presente Disposición Adicional.

Disposición adicional quinta. *Solución arbitral de conflictos.*

Tal y como viene ya establecido en el Pacto Segundo de los acuerdos de fecha 05 de octubre de 2006, último párrafo, en el supuesto de que por parte de la representación del colectivo de TCP's se alegase algún incum-

plimiento grave y reiterado, por parte de la empresa, de los acuerdos alcanzados, la cuestión se someterá obligatoriamente a la Comisión de aplicación de los mismos, la cual deberá reunirse y resolver en el plazo de quince días desde la solicitud de convocatoria. En el supuesto de que no se llegase a ningún acuerdo entre las representaciones de dicha Comisión, se someterá la cuestión litigiosa al arbitraje del Arbitro o Letrado Conciliador que designe el S.I.M.A., T.A.M.I.B., S.M.A.C. u órgano conciliador o arbitral competente, en función de su ámbito territorial.

Disposición adicional sexta. *Adhesión al A.S.E.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos vigente, así como a su Reglamento de desarrollo.

Lo dispuesto en el presente Convenio en ningún caso supone la renuncia al legítimo ejercicio del derecho de huelga.

ANEXO I

Tablas salariales

Nuevos niveles salariales

De acuerdo con lo previsto en la Cláusula Quinta de los acuerdos de fecha 05 octubre 2006 que se recogen como Anexo del presente Convenio, se establecen los nuevos niveles salariales de ingreso en la Compañía (niveles 10 y 9), reflejados en la tabla salarial adjunta, con los plazos de permanencia en cada uno de ellos que se indican en las citadas tablas.

Dichos nuevos niveles salariales se consideran necesarios y se establecen en función de la experiencia laboral como TCP de la Compañía Spair.

Los nuevos niveles salariales que se establezcan no serán de aplicación a aquellos TCP's eventuales incluidos en el Listado Ordenado de Trabajadores Eventuales, que se adjuntó como anexo a los acuerdos de fecha 05 octubre 2006.

Tabla Salarial TCP's 2007

NIVEL	Salario Base x14	Prima Razón Viaje x14	Horas Block 1 (56-70 hrs)	Horas Block 2 (> 70 hrs)	Actividad Extra diaria (> 11 hrs)	Descanso Reducido	Actividad Laboral 1 (151-160 hrs)	Actividad Laboral 2 (161-180 hrs)	Actividad Laboral 3 (>181 hrs)	Horas Nocturnas	Plus Etapas	Plus Etapas> 30	Plus Etapas	Plus Etapas >30
											TCPS	TCPS	J/C	J/C
1A	611,03	585,65	17,40	20,00	11,28	22,12	2,59	5,18	5,96	2,75	3,63	4,64	6,81	8,69
1B	611,03	585,05	17,40	20,00	11,28	22,12	2,59	5,18	5,96	2,75	3,63	4,64	6,81	8,69
1C	611,03	564,72	17,40	20,00	11,28	22,12	2,59	5,18	5,96	2,75	3,63	4,64	6,81	8,69
1	611,03	551,47	17,40	20,00	11,28	22,12	2,59	5,18	5,96	2,75	3,63	4,64	6,81	8,69
2	611,03	538,23	17,01	19,56	9,81	19,24	2,53	5,06	5,82	2,75	3,55	4,52	6,66	8,49
3	611,03	523,48	16,56	19,05	8,53	16,73	2,46	4,93	5,66	2,75	3,47	4,43	6,51	8,29
4	611,03	507,08	16,10	18,51	7,42	14,56	2,40	4,79	5,51	2,75	3,40	4,32	6,36	8,11
5	611,03	490,70	15,62	17,96	6,44	12,64	2,33	4,63	5,32	2,75	3,30	4,22	6,22	7,93
6	611,03	474,29	15,14	17,41	5,61	10,99	2,24	4,50	5,18	2,75	3,24	4,13	6,08	7,75
7	611,03	456,08	14,58	16,76	4,88	9,56	2,16	4,32	4,97	2,75	3,17	4,04	5,95	7,58
8	611,03	285,39	10,82	12,45	4,24	8,32	2,04	4,08	4,69	2,59	3,10	3,95	5,81	7,41
9	611,03	215,05	10,07	11,58	3,94	7,73	1,89	3,79	4,36	2,41	2,88	3,66	5,40	6,89
10	611,03	153,85	8,55	9,83	3,36	6,57	1,61	3,22	3,71	2,05	2,45	3,12	4,59	5,85

NIVEL	Salario mes	Salario año	Salario año +Pl. Trans 1	Salario año +Pl. Trans 2	Salario año +Pl. Trans 3
1A	1.196,68	16.753,52	18.028,64	18.853,88	18.178,76
1B	1.196,08	16.745,12	18.020,24	18.845,48	18.170,36
1C	1.175,75	16.460,50	17.735,62	18.560,86	17.885,74
1	1.162,50	16.275,00	17.550,12	18.375,36	17.700,24
2	1.149,26	16.089,64	17.364,76	18.190,00	17.514,88
3	1.134,51	15.883,14	17.158,26	17.983,50	17.308,38
4	1.118,11	15.653,54	16.928,66	17.753,90	17.078,78
5	1.101,73	15.424,22	16.699,34	17.524,58	16.849,46
6	1.085,32	15.194,48	16.469,60	17.294,84	16.619,72
7	1.067,11	14.939,54	16.214,66	17.039,90	16.364,78
8	896,42	12.549,88	13.825,00	14.650,24	13.975,12
9	826,08	11.565,12	12.840,24	13.665,48	12.990,36
10	764,88	10.708,32	11.983,44	12.808,68	12.133,56

Pl. Transporte	
x 12	
(1) AGP/ PMI	106,26
ALC	
(2) MAD/ BCN	175,03
(3) LPA/ TFS	118,77
BIO	
(4) IBZ	87,52

J. Cabina	
x 12	
J/C 1	307,46
J/C 2	443,26
Dietas	
Nacional	48,57
Internac	79,79
P. Reasig. Serv.	
	33,36

NIVEL	Progresión Económica AÑOS
1A	-
1B	5
1C	5
1	5
2	3
3	2
4	2
5	2
6	2
7	2
8	2
9	2
10	3

ANEXO II

Acuerdos de fecha 5 de octubre de 2006

Antecedentes

Los acuerdos alcanzados y recogidos en el presente documento tienen relación directa con los principales temas contenidos, tanto en el Plan Estratégico de Spanair, como en las Asambleas del Colectivo de TCP's (celebradas en el mes de Mayo y Junio de 2006), siendo requisitos previos y necesarios a la implantación de este y suscribiéndose para facilitar el desarrollo y gradual ejecución del mismo.

Dicho Plan Estratégico presenta dos fases diferenciadas, en cuanto al modelo de producción:

a) Producción Según Concepto de Bases de Producción:

Identificación y dimensión apropiada de las bases de producción.

Asignación de recursos humanos y materiales para la mejor producción en una plataforma de alta utilización de aviones (mínimo 11 horas diarias, de media) y productividad (870HB anuales por tripulante, de media, sujeto a: los límites, restricciones legales vigentes en cada momento, y lo recogido en el III Pacto así como lo que se pacte en I Convenio sobre esta materia).

Garantía de mantenimiento de los puestos de trabajo y condiciones salariales de la actual plantilla de empleados fijos y fijos discontinuos de Spanair; así como respeto a lo pactado en el III Pacto Laboral de TCP's de Spanair y acuerdos posteriores alcanzados con la RLTCP's. Una vez ocu-

padadas por fijos y FD's las vacantes que surjan, también tendrán derecho a optar los TCP's eventuales, incluidos en la «Lista Ordenada (por fecha de primer ingreso) de Empleados Eventuales», la cual ha sido entregada previamente a la firma del presente acuerdo y que se adjunta como anexo.

b) Expansión y Estrategias de Mercado:

Sustitución de la Flota MD82/83 por A320.

Introducción de la Flota B717.

Introducción de nuevos niveles salariales de acuerdo a condiciones de mercado para empleados de nuevo ingreso.

Expansión de la red nacional e internacional bajo una plataforma de alta utilización y alta productividad.

Sentado lo anterior y sobre la base de dichos principios que son aceptados por las partes

ACUERDAN

Primero. *Vigencia del Acuerdo.*—El presente acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día siguiente al de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2010.

Segundo. *Pacto de Estabilidad.*—Se establecen los elementos de medición a continuación expuestos, al objeto de que permitan evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que ha motivado la suscripción del presente acuerdo

Factor a evaluar por la Comisión	Unidad de medida o de referencia	Período / factor de verificación
Identificación y dimensionamiento de las Bases de producción.	Bases operativas: MAD, BCN, PMI, LPA, TFS, AGP, BIO, (SVQ/XRY, VLC) 2008-2010). N.º de aeronaves. N.º de tripulantes asignados a cada una de las Bases	Temporadas IATA.
Plataforma de alta utilización de aeronaves.	11 horas diarias de utilización de avión. 870HB anuales de productividad media por TCP.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones trimestrales de cumplimiento del desempeño según presupuesto. Informes y revisiones trimestrales.
Compromiso de mantenimiento de condiciones salariales y laborales de los TCP's fijos y fijos discontinuos a fecha 31/10/2006.	Evolución de la masa salarial (fijo+variable) por bases para una misma actividad laboral. Seguimiento de los procesos de selección y contratación.	
Renovación de la flota MD80 y sustitución por A320.	Sustitución de hasta 32 MD's por A320's entre 2007-2011.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Introducción de la flota de baja capacidad (B717 o similar).	Incorporación de unidades B717 o similar a la flota de Spanair.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Introducción de nuevos niveles salariales, ajustados a condiciones de mercado, para TCP's de nuevo ingreso.	Tablas salariales con nuevos niveles de ingreso.	Informe semestral de contratación (n.º de contratos efectuados, tipo de contrato, niveles de ingreso, ...).
Expansión de la red comercial, nacional e internacional.	Plan de expansión aprobado por el Consejo de Administración de Spanair.	Informe semestral de la Dirección de la Compañía.

Ambas partes, tras la firma del presente acuerdo, se comprometen a retomar, con diligencia, la negociación del I Convenio Colectivo de TCP's de Spanair, con el objeto común de alcanzar un acuerdo sobre dicho texto en el plazo más breve posible.

La vigencia del I Convenio Colectivo de TCP's de Spanair, deberá ser coincidente, en cuanto a su fecha de finalización, con la del presente acuerdo, si bien podrán pactarse vigencias distintas para determinadas materias específicas.

El I Convenio Colectivo deberá negociarse de «buena fe» por las partes, bajo las premisas que permitan la realidad del Plan Estratégico de Spanair, cuyas fases, en cuanto al modelo de producción, han sido expuestas, como «antecedentes», en el presente documento.

Sobre las anteriores premisas, las partes, con la firma del presente documento, asumen el compromiso de alcanzar un acuerdo sobre el texto del I Convenio Colectivo de TCP's de Spanair en el se reflejen las condiciones de trabajo, descanso y programación necesarias para hacer viable la operación de la referida plataforma de alta utilización de los aviones y productividad, salvaguardando la calidad de vida de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Spanair, y siempre dentro de los límites legales vigentes en cada momento.

Igualmente asumen las partes el compromiso de dar por cerradas todas aquellas cuestiones y reivindicaciones de tipo económico-salarial relacionadas con lo estipulado en los apartados quinto, séptimo y décimo del presente acuerdo, por todo el período de vigencia del mismo sin plan-

tear nuevas peticiones en el transcurso de la negociación del I Convenio Colectivo.

Asimismo en la negociación del I Convenio Colectivo de TCP's se respetarán las premisas del Plan Estratégico de la Compañía, entre cuyos objetivos principales se encuentra la asignación de recursos humanos y materiales para la mejor producción en una plataforma de alta utilización de aviones (mínimo de 11 horas diarias, de media) y productividad (870HB anuales por tripulante, de media, sujeto a: los límites, restricciones legales vigentes en cada momento, y lo recogido en el III Pacto así como lo que se acuerde en el I Convenio Colectivo sobre esta materia).

Durante la vigencia del presente acuerdo, cualquier cuestión que se suscite entre las partes, tanto en relación a la evaluación del cumplimiento del Plan Estratégico como a cualquier otra materia que afecte al Colectivo de TCP's de Spanair, deberá ser revisada bajo el principio de la «buena fe» y bajo las premisas que permitan la continuidad del Plan Estratégico de Spanair, cuyas fases, en cuanto al modelo de producción, han sido expuestas en el presente documento.

A los posibles conflictos surgidos entre las partes durante la vigencia del presente acuerdo, le será de aplicación la solución arbitral establecida en la Disposición Adicional Quinta del III Pacto Laboral de Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Tercero. *Limitaciones a la externalización.*—La Compañía Spanair puede necesitar la externalización de parte de la producción, con el fin de ofrecer a sus clientes una red de líneas lo más completa posible y poder

acceder a tráficos asumiendo menos riesgo económico que haciéndolos directamente.

Con el propósito de asegurar la protección de los TCP's de Spanair, el presente acuerdo garantiza lo siguiente:

La Compañía no utilizará ningún sistema de externalización de su producción con el objetivo de reducir su tamaño.

Cualquier disminución de la producción de Spanair, que pudiera conllevar una reducción de la plantilla de TCP's, de forma temporal o definitiva, deberá empezar siempre por los medios externos mientras exista producción externalizada.

El parámetro utilizado para determinar la producción es el ASK «Available Seat Kilometer» calculado por la Dirección Comercial de Spanair según la definición de IATA. Se entiende por ASK la cantidad resultante de multiplicar el número de asientos ofertados (vendidos o no) en un vuelo, por los kilómetros existentes entre el punto de origen y el destino (Kilómetros usados Estándar IATA-CD ROM «World Air Distances»). Por ejemplo: Un vuelo entre MAD y VLC operado por el MD 82 EC-XXX representa: 149 plazas X 285 Kilómetros = 42.465 ASK's. El cómputo general de los ASK's de Spanair resulta de la suma de todos los vuelos (regulares y carácter) con sus respectivos ASK's.

El número total de ASK externalizados en «Wet Lease» no podrá exceder del 11 por 100 de los ASK's totales mensuales de Spanair (comercializado JKK salvo las formas de externalización mencionados en los puntos A y B).

Los aviones en régimen de «Wet Lease» contemplados en este acuerdo podrán ser utilizados ocasionalmente para sustituir a los aviones de Spanair, por causas operativas o técnicas, mientras no haya un avión de Spanair disponible en ese momento en el mismo Aeropuerto.

Otras formas de externalización:

A) Subchárter: Spanair podrá utilizar los medios habituales de subchárter que normalmente son empleados en la industria. A los efectos del presente acuerdo, aviones en régimen de subchárter son aquellos que la compañía Spanair precise contratar a terceros para realizar un servicio/s específico propio por problemas operativos puntuales.

B) Los ASK's producidos en vuelos con códigos compartidos son imputables a la compañía operadora. Por lo tanto Spanair podrá valerse de vuelos utilizados por otras compañías en régimen de código compartido, en virtud de sus acuerdos comerciales.

Trimestralmente se dará puntual y concreta información a la RLTCP's de aquellos supuestos concretos que se hubiesen producido en el trimestre inmediatamente anterior.

A los efectos descritos en el presente artículo se entenderá por «Wet Lease» el arrendamiento, por Spanair, de aeronaves con tripulación auxiliar pertenecientes a otras compañías de transporte aéreo, para realizar vuelos del programa comercial de la Compañía Spanair.

En el cómputo total de «Wet Lease» se excluyen los vuelos sub-contratados de manera «ad-hoc» («Subcharter») para solucionar irregularidades operativas puntuales y justificadas.

Trimestralmente la Dirección de Spanair facilitará a la RLTCP's información sobre la producción mensual de ASK's realizados y número de horas voladas mediante la externalización de servicios en «Wet Lease», así como las rutas voladas con estos aviones para su comprobación de que se ajusta a lo pactado en el presente acuerdo.

Cuarto. *Protección frente a un Expediente de Regulación de Empleo.*—La Compañía Spanair, S.A. no podrá plantear Expediente de Regulación de Empleo, que afecte al colectivo de TCP's, mientras exista producción de Spanair operada por otras Compañías o comercializada por otras Compañías participadas o no accionarialmente por Spanair.

Cualquier disminución de la producción de Spanair que pudiera conllevar una reducción de la plantilla de TCP's, de forma temporal o definitiva, deberá iniciarse siempre por los medios externos mientras exista producción externalizada.

Cuando la suspensión o resolución de contratos, por la vía del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, no afectase a la totalidad de la plantilla de TCP's, se efectuará en orden inverso a la antigüedad administrativa entre el total de TCP's en plantilla según el escalafón general.

En un período de cinco años con posterioridad al ERE, no podrán contratarse nuevos TCP's sin haber sido readmitidos, o haberles sido ofrecida y por ellos rechazada la readmisión de todos aquellos TCP's que causaron baja en la Compañía como consecuencia del ERE. Dicha oferta de readmisión será de aceptación voluntaria para el TCP, efectuándose en orden inverso al aplicado en el párrafo anterior. La reincorporación, en plazo citado, del personal afectado por el ERE, se realizará respetando el nivel salarial y categoría que el trabajador hubiera alcanzado antes del ERE.

Quinto. *Nuevos niveles salariales.*—Desde el inicio de la vigencia del presente acuerdo entrarán en vigor los nuevos niveles salariales de ingreso en la Compañía (niveles 10 y 9), reflejados en la tabla salarial

adjunta, con los plazos de permanencia en cada uno de ellos que se indican en las citadas tablas.

Dichos nuevos niveles salariales se consideran necesarios y se establecen en función de la experiencia laboral como TCP de la Compañía Spanair.

Los nuevos niveles salariales que se establezcan no serán de aplicación a aquellos TCP's eventuales incluidos en el Listado Ordenado de Trabajadores Eventuales, entregado antes de la firma del presente acuerdo y que se adjunta como anexo al mismo. Dicha lista ordenada se expondrá por un período de tres meses en todas las bases de la Compañía al objeto de que los interesados puedan plantear las observaciones que entiendan oportunas. La contratación de TCP's en los niveles 9 y 10 será posible una vez ofertado trabajo a los trabajadores eventuales incluidos en dicho listado en cumplimiento de los acuerdos de contratación ya firmados.

Sexto. *Introducción de la Flota B-717 y «concepto de bases».*—La distribución adecuada de las bases de Spanair se realizará de acuerdo con el Plan Estratégico de la compañía, siendo el objetivo que todos los aviones sean de las familias A320 / B717. Esta configuración se alcanzará con la sustitución de MD 82/83 por aviones familia A320 y la incorporación de unidades B717 (o capacidad similar), que según el plan actual de sustitución de flota finalizará en el verano 2011, según las previsiones del siguiente cuadro, el cual deberá ser revisado durante la vigencia del presente acuerdo y antes del inicio de cada temporada IATA para determinar el cumplimiento de las mismas, así como cualquier desviación a la baja sobre el incremento previsto en un porcentaje que las partes acuerden. (Según cuadro orientativo que se adjunta como anexo)

Las vacantes por base que genere la incorporación de la flota B717 o aviones de capacidad similar en el AOC de Spanair, se cubrirán en primer lugar con traslados voluntarios (según escalafón general), en segundo lugar con contratación adscrita a las bases en que se produzcan (según la lista ordenada de eventuales) y finalmente con contratación de TCP's de nuevo ingreso.

Séptimo. *Garantía de mantenimiento de las condiciones salariales por aplicación del «concepto de Bases».*—La aplicación del «Concepto de Bases» implica el compromiso de mantenimiento de las condiciones laborales y retributivas (incluidas las percepciones por dietas tanto nacionales como internacionales) de todos los TCP's fijos, fijos discontinuos en plantilla de Spanair a la fecha de firma del presente acuerdo, así como las condiciones retributivas y laborales (excepto base de anteriores contratos) de los trabajadores eventuales incluidos en la Lista Ordenada de Trabajadores Eventuales anexada al presente documento, siempre y cuando este TCP no haya renunciado a una oferta de trabajo en esta misma base y haya sido contratado como TCP en más de una ocasión por Spanair.

La finalidad y objeto del citado compromiso no es otro que el conseguir, de forma efectiva, una retribución equivalente para un trabajo equivalente, de tal manera que la distinta distribución del trabajo que pudiera derivarse de la implantación del «Concepto de Bases» y la consecuente variación en el reparto de los distintos «conceptos retributivos variables» (incluidas las posibles menores percepciones por dietas, tanto nacionales como internacionales), nunca suponga, en cómputo global, una menor retribución para un supuesto en el que el TCP efectúe una actividad laboral equivalente a la que venía efectuando antes de la implantación del «Concepto de Bases».

Los posibles incrementos salariales por ajustes de IPC, no se computarán a efecto de comparar el monto de retribuciones en situaciones equivalentes, antes y después de la implantación del «Concepto de Bases».

Dada la complejidad del sistema retributivo de los TCP's de Spanair y ante la dificultad que pueda entrañar un correcto control del cumplimiento de la presente garantía, se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento específica para evaluar el cumplimiento de esta obligación de mantenimiento de las condiciones retributivas de los TCP's incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. Dicho grupo de trabajo, de carácter paritario, estará integrado por tres a cinco representantes del colectivo de TCP's, libremente designados por la RLTCP's, así como por igual número de representantes de la Empresa libremente designados por esta.

Si bien el período final de medición y comparación será de carácter anual, la citada Comisión estudiará, comparará y evaluará períodos trimestrales o inferiores, estableciendo conclusiones y elaborando informes vinculantes respecto a las funciones que le han sido encomendadas, así como determinando la conveniencia de establecer o no parámetros correctores temporales a fin de compensar las posibles desviaciones retributivas que se hayan podido detectar.

El período global sobre el que efectuar la comparación o análisis, al efecto de constatar la existencia o no de desviaciones retributivas «a la baja», será el de los doce meses previos a la entrada en vigor del presente acuerdo (previos también, por tanto, al inicio de la implantación del «Base Concept»), por lo que la distribución trimestral de las comparaciones y evaluaciones parciales a efectuar por la Comisión será: 01 noviem-

bre-31 enero, 01 febrero-30 abril, 01 mayo-31 julio y 01 agosto-31 octubre de cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo.

De constatarse la existencia de mermas o desviaciones negativas en la retribución de TCP's, por actividades equivalentes, la Comisión propondrá y la Compañía adoptará las medidas correctoras suficientes para equilibrar dichas desviaciones, procediendo en su caso al abono en nómina de las cantidades que, al finalizar el período de medición, se constaten perdidas. Las medidas correctoras que se establezcan, de acuerdo con la RLTCP's, retrotraerán sus efectos al momento necesario para paliar, de forma efectiva, dicha pérdida retributiva. Dichas medidas correctoras podrán articularse tanto a través del abono individualizado de las cantidades constatadas como merma retributiva, como a través de la creación de uno o varios nuevos conceptos salariales, como por medio del incremento en los importes de alguno o algunos de los conceptos (salariales o extrasalariales, fijos o variables) ya existentes, como a través de cualquier otro medio legal que la Comisión considere como idóneo para tal fin, no existiendo más limitaciones que las legales y la necesidad de constatación y valoración de la realidad de la merma producida, y la de adecuar la respuesta a las posibles circunstancias concurrentes con dicha merma (merma individual, plural, colectiva, estructural, coyuntural, general, por bases, por niveles, por funciones, etc.), siendo siempre el objetivo el de mantener un nivel retributivo equivalente para un nivel de actividad laboral equivalente, antes y después de la implantación del «Base Concept». Para el cálculo de las medias por bases, como parte de la metodología de trabajo de la comisión, se prorratearán los supuestos de bajas, reducciones de jornada, vacaciones, licencias sin sueldo, excedencias, revisiones médicas, etc.; igualmente se excluirán los instructores, Jefes de Base, Adjuntos, Supervisores, Supervisores de Operaciones, Oficiales de Seguridad en Vuelo y Delegados Sindicales.

La compensación de las posibles diferencias retributivas que hayan podido constatarse se efectuará en la forma y conceptos que se acuerden por la citada Comisión, que podrán ser aquellos que, ajustándose a la legalidad vigente, pudieran resultar fiscalmente más beneficiosos para los TCP's afectados.

La Dirección de la Compañía tendrá la obligación de facilitar, a petición de cualquiera de los integrantes de dicha Comisión, toda la información (programaciones, nóminas, partes de vuelo, etc.), medios y tiempo necesario para efectuar un correcto y suficiente control sobre la posible existencia de desviaciones en el nivel de retribuciones totales de los TCP's incluidos en el ámbito de aplicación de la presente garantía, al efecto de determinar, tanto la necesidad de realizar ajustes en el sistema retributivo, como la de establecer algún tipo de compensación concreta.

El calendario de reuniones de dicha Comisión será el que sus propios miembros acuerden, si bien se estima necesario un mínimo de una reunión trimestral. En cualquier caso la Comisión deberá reunirse en el plazo de los quince días posteriores a la petición de cualquiera de sus miembros.

El funcionamiento de dicha Comisión se mantendrá, durante la vigencia del presente acuerdo, por todo el tiempo que alguna de las partes entienda necesario al efecto de posibilitar el correcto cumplimiento de su objeto o finalidad.

Octavo. *Cierre de la Base Operativa de Alicante («ALC»).*—La desprogramación, a partir de la próxima temporada de invierno 2006-007, de vuelos con pernocta en la base operativa de ALC, transformándola en una base 'no dimensionada' a efectos del Plan Estratégico, tendrá como consecuencia su desaparición como base principal para todo el personal de vuelo adscrito a la misma.

Los TCP's Fijos y Fijos Discontinuos base en ALC deberán optar por acogerse a alguna de las siguientes alternativas (A, B, C), a partir del próximo 01/11/2006, fecha en la que deja de tener la consideración de «base» de Spanair:

A) Traslados voluntarios incentivados:

I. Compensación: 25.000 euros (= 34,25€ diarios x 2 años).

II. Posibilidad de percibir la anterior compensación, bien prorrateada en 24 mensualidades iguales, bien en un pago anticipado único ligado a un compromiso de permanencia en la empresa por 24 meses.

En el caso de que un TCP se acogiera a la opción de pago único de la compensación y causase baja por excedencia voluntaria o resolviese su relación laboral con Spanair por voluntad propia, dentro del plazo de dos años contados a partir de la fecha de cierre de la base de ALC, deberá retornar a Spanair la parte de la compensación equivalente a 1/24 parte del total percibido por cada mes que falte para cumplirse el plazo de dos años.

En medida en que la legislación vigente en materia de IRPF permita el abono de toda o parte de dicha cantidad como exenta de tributación, se efectuará el abono de dicha cantidad (toda o parte) sin retención fiscal.

III. Una cantidad compensatoria por los gastos de traslado de la unidad familiar, mobiliario y enseres, con la posibilidad de efectuar la mudanza en el plazo de dos años. El prepuesto de la mudanza deberá ser aprobado previamente por Spanair de entre un mínimo de tres distintos presentados por el TCP.

IV. Hotel de 3 estrellas superior para la unidad familiar, por 30 días o cantidad equivalente a su coste.

V. Billete quincenal de ida y vuelta a su antiguo centro de trabajo, en vuelos de Spanair, con plaza confirmada para toda la unidad familiar, durante un máximo de dos años; dichos billetes no son acumulables, debiendo ser utilizados en la quincena natural a la que corresponda su devengo.

VI. Una cantidad compensatoria por gastos de parking de un vehículo en el centro de trabajo de destino y por un máximo de un mes.

VII. Días de traslado según lo dispuesto en el III Pacto Laboral.

VIII. Elección de nuevo centro de trabajo, entre aquellos en los que exista vacante (elección por orden de antigüedad).

IX. Prioridad en el retorno a la base de ALC si se reabriera esta o se establecieran destacamentos temporales en el mismo.

b) «Commuting»:

I. Libre elección del nuevo centro de trabajo entre aquellos en los que exista vacante.

II. Posicionamientos similares a los realizados en circunstancias de no «Commuting», excepto en materia de actividad y económicos, si bien la actividad del posicionamiento de regreso deberá contar a efectos de límites de actividad máxima (no económicos), y posterior descanso.

III. Vuelos de posicionamiento a cargo de la Compañía.

IV. Comida y/o cena a cargo de la Compañía si el posicionamiento entra en horario de comida o cena.

V. Mantenimiento de parking a cargo de la Compañía en el antiguo centro de trabajo.

VI. La situación de «Commuting» no supondrá la pérdida de la condición de JC.

VII. Posibilidad de acogerse a reducciones de jornada sin restricciones por cupo, debiendo respetar un preaviso mínimo de seis meses en la solicitud de RJ y debiendo mantener esta, en las condiciones inicialmente solicitadas, por un mínimo de seis meses desde su inicio.

VIII. Prioridad en la asignación de posibles vuelos que existieran desde su lugar de residencia (en la medida en la que la programación de vuelos lo permita).

IX. Recogida en la nueva base de destino o compensación económica equivalente.

X. Hotel de tres estrellas superior o apartotel supervisado por la RLTCP's, en habitación para uso individual.

XI. Dietas: para el devengo de las dietas que pudieran corresponder, se tendrá en cuenta el inicio y fin de actividad en la nueva base de destino.

XII. Prioridad de retorno en la posible reapertura de la base de ALC o si se establecieran destacamentos temporales en la misma.

XIII. Posibilidad de solicitar una excedencia de hasta cinco años, con autorización para trabajar en cualquier compañía aérea como TCP.

XIV. Sin en la base de ALC iniciara su actividad una empresa de aviación participada mayoritariamente por Spanair, los TCP's en régimen de «Commuting» podrán voluntariamente optar por:

Extinguir su relación laboral con Spanair percibiendo la indemnización correspondiente a 1/24 parte de la del apartado A.I, por cada mes completo que falte para que se cumplan dos años desde que se cerró el centro original, incorporándose a la empresa de nueva creación como TCP.

Incorporarse a la nueva empresa manteniendo la categoría, salario y antigüedad de Spanair.

XV. Posibilidad de solicitar excedencia por cinco años en Spanair para ocupar alguna vacante que Spanair Rampa, Newcoas, S.A. o Fuerza de Ventas, S.A. tuviera en el centro de trabajo de origen del TCP y para la que este reuniera el perfil adecuado en cuanto a formación, experiencia, etc.

XVI. El TCP en situación de «Commuting» podrá prolongar dicho régimen sin límite temporal, si bien durante los 24 primeros meses, podrá libremente optar por la extinción voluntaria de su contrato de trabajo o el traslado voluntario a otro centro de trabajo, percibiendo la indemnización correspondiente a 1/24 parte de la del apartado A.I, por cada mes completo que falte para que se cumplan dos años desde que se cerró el centro original y se inició su situación de «Commuting».

XVII. Si bien las condiciones de «Commuting», así como las de «cierre», aquí establecidas se refieren únicamente al cierre de base de ALC, deberán servir de punto de referencia para posibles situaciones futuras, en las que la dimensión de la plantilla de TCP's de una o más bases,

podiera no estar acorde con las necesidades productivas, y no pudiese aplicarse la movilidad geográfica pactada, requiriendo la utilización de la figura de «Commuting», con las peculiaridades que para cada situación concreta se pacten.

c) Extinción voluntaria:

I. Indemnización de 40 días de salario por año de antigüedad administrativa

II. Posibilidad de postularse para ocupar alguna vacante que Spanair Rampa, Newcoas, S.A. o Fuerza de Ventas, S.A. tuviera en el centro de trabajo de origen del TCP y para la que este reuniera el perfil adecuado en cuanto a formación, experiencia, etc.

La elección de la opción «A, B o C» efectuada por los TCP's afectados por el cierre de base de ALC, deberá ser comunicada por escrito a la Compañía no más tarde del próximo día 31 de octubre de 2006, entendiéndose en caso contrario que opta por la opción «A» de traslado, y procediendo la compañía a notificarle el mismo con respeto a los plazos mínimos de antelación previstos en el III Pacto Laboral de TCP's.

A los TCP's de la base de ALC afectados incluidos en el presente acuerdo, expresamente se les reconoce la posibilidad solicitar excedencia voluntaria con efectos antes del 01/11/2006, pudiendo optar tras su reincorporación por cualquiera de las opciones A, B o C.

Cualquier posible cierre futuro (total o parcial) de base en la que existan TCP's fijos o fijos discontinuos deberá ser objeto de negociación con la RLTCP's.

Noveno. *Garantías de ocupación de TCP's Fijos Discontinuos.*— Los TCP's fijos discontinuos, con contrato en Spanair previo y vigente a la fecha de firma del presente acuerdo, tendrán garantizado un llamamiento por nueve meses al año, siendo programados en ese período desde su base y en las condiciones habituales; manteniéndose la vigencia, para todo lo que no contradiga la presente garantía, de lo pactado en fecha 21/12/2004 en cuanto a llamamiento de TCP's fijos discontinuos.

Dicha garantía en ningún caso se hará extensiva a cualquier TCP que haya sido contratado o le haya sido reconocida la condición de fijo discontinuo con posterioridad a la firma del presente acuerdo, con excepción de aquellos TCP's fijo que pudieran novar su contrato a fijo discontinuo.

Décimo. *Revisión salarial por IPC.*—Para el año 2006 se acuerda la revisión de los salarios fijos y variables de los TCP's, en un 3%, consolidable, con retroactividad al 01 de Enero de 2006, actualizando así las tablas salariales que fueron de aplicación durante el 2005.

Cláusula de revisión salarial por IPC:

A partir del 2007, y durante la vigencia del presente acuerdo, las retribuciones experimentarán los incrementos correspondientes, de acuerdo a los criterios siguientes:

Años 2007-2010: Previsión oficial de inflación (IPC) para cada uno de estos años. La revisión salarial del IPC previsto se efectuará de forma automática, con efectos del 01 de enero de cada año, sobre todos los conceptos retributivos que conforman la nómina de los TCP's (tanto conceptos fijos como variables) y sin estar sujeta su aplicación a unos determinados resultados económicos de la Compañía. Este porcentaje de incremento será consolidado en tablas salariales.

Si el índice de precios al consumo (IPC) real del año 2006 resultase ser superior al porcentaje de incremento aplicado con efectos 01/01/2006 (3%) el diferencial resultante se adicionará, con efectos 01 de enero de 2007, al porcentaje de IPC previsto para dicho año.

Si el índice de precios al consumo (IPC) real de los años 2007, 2008 y 2009 resultase ser superior al porcentaje de inflación previsto (IPC previsto) en cada uno de estos años, el diferencial resultante se adicionará, con efectos del 01 de enero del año siguiente, al porcentaje de incremento salarial (IPC previsto) que corresponda aplicarse.

La aplicación de esta revisión (por diferencial real —previsto) para los años 2007/2009 quedará sin efecto en el supuesto de que los resultados de la entidad Spanair, S.A., en el año inmediatamente anterior, hubieran arrojado un resultado antes de impuestos negativo (Earnings Before Taxes EBT \leq 0).

En dicho supuesto la Compañía convocará a la RLTCP's con el objeto de exponer a dicha representación las circunstancias relacionadas con los citados resultados negativos, así como negociar las alternativas planteadas en relación con la situación del Colectivo de TCP's en dicho entorno; sin que, en ningún caso, ello suponga obligación previa por parte de la Compañía de revisión de lo aquí pactado en materia de IPC.

A los efectos prescritos en esta cláusula, se tomarán los Índices de Precios al Consumo publicados anualmente por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto de la nación.

ANEXO III

Acuerdo de fecha 24 de enero de 2005

Acta de la Reunión entre la Dirección de Spanair y la Representación Legal de Tripulantes de Cabina de Pasajeros

(RLTCP'S)

Palma, 24 de enero de 2005.

Asistentes:

Por Spanair.

D. Ola Ohlsson.

Dña. Maria Jesús Sánchez.

D. Juan Iglesias.

Por la RLTCP'S:

D. Jordi Mauri.

Dña. Sonia Astiaso.

Dña. Helena Aparicio.

Dña. Marta Cerni.

Dña. Rosa Peña.

D. Sandro Castrigno (parcial).

Asuntos acordados:

1. *Manutención en vuelos en posición.*—Con efecto 01.01.2005, ambas partes acuerdan que en aquellas jornadas que un TCP tenga programado únicamente un vuelo en posición que le coincida con el período de almuerzo (13:00-15:00 LT) o cena (21:00-23:00 LT), tendrá derecho durante dicho vuelo, o antes o después del mismo en los establecimientos que designe la compañía, a manutención, corriendo a cargo de ésta el costo de la misma.

2. *Retribución del servicio de incidencias.*—Se acuerda que con efectos 01.01.2005, la retribución del servicio de incidencias, regulado en el artículo 62 del vigente Pacto Laboral Extraestatutario, se realizará del siguiente modo:

Se calculará la media salarial por Jefes de Cabina y por Auxiliares, de forma separada y por bases.

En la media se excluirán, además de lo establecido en dicho artículo, los TCP's que tengan la consideración de «cargos» del departamento (supervisores, instructores, jefes de base, etc), los propios representantes sindicales, así como aquellos TCP's que hayan estado de baja laboral por IT por un periodo superior a tres días.

3. *Retribución de TCP's durante crédito horario.*—Con efectos 01.01.2005, los TCP's integrantes en Comités de Empresa devengarán por cada día de crédito horario mensual (RS) los siguientes conceptos:

8 horas de Actividad Laboral.

6 Horas block (HB) diarias, durante los primeros 10 días de la actividad sindical en un mes natural. A partir del día 11 devengarán 4 HB diarias.

Dichas horas (6 ó 4, según se trate) se incluirán en el cómputo mensual de horas block.

Media dieta internacional.

Las mismas condiciones se aplicarán a los días en que sean convocados por la empresa (RD).

Excepcionalmente, a los TCP's que integran o han formado parte durante el año 2004 la Representación legal de TCP's de Spanair (RLTCP'S) se les garantiza, como mínimo, en caso de no haberla alcanzado, la media salarial de retribuciones brutas del año 2007, calculada por función, porcentaje de reducción y nivel salarial.

En Palma de Mallorca, a 24 de enero de 2005.

Por Spanair

Por la RLTCP's

ANEXO IV

Acuerdo de fecha 21 de diciembre de 2004

Acuerdo en materia de cobertura de plazas fijas de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de la compañía Spanair

Palma, 21 de diciembre de 2004.

REUNIDOS

De un lado, D. Juan Iglesias, Dña. María Jesús Sánchez y D. Antonio Oñate, en representación de la compañía Spanair.

De otro, D. Jordi Mauri, Dña. Sonia Astiaso, D. Rosa Peña, Dña. Edith Heussen y D. Sandro Castrigno, como miembros integrantes de la Representación Legal de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (RLTCP's) de la compañía Spanair.

Ante la convocatoria de plazas fijas de actividad continuada de TCP's en una determinada base se establecen los siguientes criterios para optar a las mismas:

Primero.—Las citadas plazas se cubrirán entre aquellos TCP's fijos discontinuos de la misma base. Asimismo también podrán optar los TCP's fijos de actividad continuada y fijos discontinuos de otras bases que lo soliciten expresamente.

Segundo.—Cuando dichas plazas sean solicitadas por personal de otras bases, el cambio de base lo será con carácter voluntario, es decir, sin que ello implique ningún coste económico para la Compañía, salvo una licencia retribuida de dos días naturales para el cambio de domicilio.

Tercero.—A los efectos de asignación de las plazas, se publicará un escalafón general de TCP's con contrato fijo de actividad continuada y fijos discontinuos de la Compañía atendiendo a los criterios de fecha del primer contrato (salvo supuestos en que haya existido una desvinculación con la Compañía de 18 meses o más) en caso de igualdad en la fecha del primer contrato, se aplicará el mayor número de días trabajados y en caso de persistir el empate, el de la fecha de nacimiento.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo por duplicado ejemplar, en Palma de Mallorca, a 21 de diciembre de 2004.

Por Spanair, S. A.

Por representación legal TCP's

ANEXO V

Acuerdo de fecha 21 de diciembre de 2004:

Acuerdo para el establecimiento de una normativa reguladora del llamamiento de Tripulantes de Cabina de Pasajeros con contrato fijo discontinuo de la compañía Spanair

REUNIDOS

De un lado, D. Juan Iglesias, Dña. María Jesús Sánchez y D. Antonio Oñate, en representación de la compañía Spanair.

De otro, D. Jordi Mauri, Dña. Sonia Astiaso, D. Rosa Peña, Dña. Edith Heussen y D. Sandro Castrigno, como miembros integrantes de la Representación Legal de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (RLTCP's) de la compañía Spanair.

EXPONEN

Ante diversas disfunciones detectadas por la representación legal del colectivo de TCP's en relación al llamamiento y consiguiente período de prestación de servicios de los TCP's con contrato de trabajo fijo discontinuo, dicha representación solicitó a la Dirección de la empresa Spanair, SA, abordar la regulación de tales cuestiones.

Desde dicho punto de partida y en aras a una mejora de las condiciones laborales de los TCP's se llevó a cabo por la representación del colectivo de TCP's y la dirección de la empresa la negociación de lo que es el objeto de la presente normativa, regular las condiciones y forma del llamamiento de los trabajadores pertenecientes al colectivo profesional de TCP's en todas las bases de la compañía Spanair, con contrato fijo de carácter discontinuo, así como otras cuestiones que se derivan del mismo.

A tales efectos se adjuntan a la presente normativa escalafones para el llamamiento correspondientes a cada una de las bases de la compañía, escalafones que regirán a los únicos efectos del llamamiento. A petición de la representación legal de los TCP's, ante la diversidad de modalidades contractuales que a lo largo del tiempo ha utilizado Spanair, SA que podría dar lugar a desigualdades entre los distintos TCP'S que integran la plantilla de Spanair, SA, dichos escalafones de llamamiento se han elaborado, tal y como se expone en el articulado del presente texto, en atención a la fecha del primer contrato suscrito por cada TCP con Spanair, SA, siempre que no se hubiera producido una interrupción contractual superior a dieciocho meses, lo que condiciona que dichos escalafones rijan a los solos y únicos efectos del llamamiento de los TCP's con contrato fijo discontinuo.

Asimismo, dada la peculiaridad de los servicios que lleva a cabo Spanair y el ámbito geográfico en el que se desarrollan resulta imprescindible para la correcta atención a determinados vuelos poder contar con la prestación de servicios de TCP's con conocimientos de idiomas distintos del caste-

llano y del inglés, ya que ello contribuye a una mayor seguridad en el vuelo y a una mejor atención a los pasajeros. En atención a estas consideraciones, se establecen una serie de excepciones a las reglas generales de llamamiento. Dichas excepciones hacen posible la cobertura necesaria de determinados vuelos con TCP's que tengan conocimientos de idiomas diferentes del inglés y castellano, lo que en definitiva supone una mayor contratación para el colectivo de TCP'S toda vez que de no arbitrarse las excepciones referidas resultaría imposible la realización de determinados vuelos, y por ende sería menor la prestación de servicios del colectivo de TCP'S.

La regulación contenida en la presente normativa, al suponer en su conjunto una mejora de las condiciones de trabajo del colectivo de TCP's fijos discontinuos, sustituye y deja sin efecto cualesquiera condiciones particulares o colectivas que hasta la fecha de entrada en vigor de la presente normativa rigiesen lo que es objeto de regulación mediante el presente pacto colectivo.

Por todo lo anterior,

ACUERDAN

Artículo 1. *Ámbito*.—La presente normativa será de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía SPANAIR, S.A. tenga establecidos y establezca en un futuro en el territorio español, afectado a los trabajadores Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP's) con contrato de trabajo fijo discontinuo.

Artículo 2. *Vigencia*.—La presente normativa entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 en los centros de trabajo de la compañía en la Península y Baleares.

En los centros de trabajo sitios en las Islas Canarias la presente normativa entrará en vigor el 1 de mayo de 2005. No obstante, con anterioridad a esta fecha se podrán formalizar las peticiones por escrito de trabajo a que hace referencia el art. 4 del presente acuerdo.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose por períodos anuales, salvo que medie su denuncia, que deberá producirse con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, o en su caso, de cada uno de los años de prórroga

De la misma forma el presente documento perderá su vigencia si con anterioridad a dicha fecha o la que resulte de las prórrogas previstas en el párrafo anterior, judicialmente mediante Resolución firme se declarase la nulidad o se modificase alguno de los preceptos contenidos en la presente normativa en su actual redacción o se declarase la nulidad o se modificasen en algún extremo los escalafones definitivos que, según lo establecido en el artículo 9 de la presente normativa, se adjuntarán al presente documento. En tales supuestos la totalidad de la normativa perderá su vigencia.

De la misma forma si judicialmente se declarase que determinados trabajadores individual o colectivamente gozan de derechos que exceden de los que se establecen en el presente acuerdo, en relación a las materias que son objeto de regulación mediante la presente normativa, la totalidad de la misma perderá su vigencia en el momento en que la Resolución judicial adquiera firmeza, o en el momento en que por parte de Spanair tuviera que ejecutarse provisionalmente la resolución judicial.

Artículo 3. *Llamamiento en temporada alta*.—Regla general. Los TCP's fijos discontinuos serán llamados anualmente en cada base o centro de trabajo en función de las cargas de trabajo de la compañía.

La prestación de servicios tendrá lugar mientras dure la actividad para la que fueron llamados y se prestará de forma continuada.

La prestación de servicios se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

El orden de llamamiento en cada base o centro de trabajo será el que resulte de cada uno de los escalafones definitivos que, según lo establecido en el artículo 9 de la presente normativa, se adjuntarán al presente documento y que relacionan a los TCP'S fijos discontinuos de cada base o centro de trabajo.

Excepción.—Cuando por necesidades de la compañía fuese necesario llamar a un TCP fijo discontinuo por su conocimiento específico de algún idioma distinto del inglés y del castellano, podrá no respetarse el orden del escalafón y procederse al llamamiento del primer TCP fijo discontinuo escalafonado que tenga los conocimientos del idioma requerido.

En este supuesto y al objeto de que nadie pueda sentirse perjudicado el TCP que ocupase el primer lugar del escalafón para ser llamado, tendrá prioridad si así lo solicita de forma expresa a la Compañía en el mismo período establecido para el cierre de la bolsa de voluntarios de temporada baja, para ser contratado en temporada baja si las necesidades de la empresa lo requiriesen, por el mismo período que ha mediado desde la fecha de inicio de actividad del TCP con el idioma requerido y la de su efectivo llamamiento. En ningún caso podrá trabajar más días que aquellos TCP'S que le preceden en el escalafón.

Artículo 4. *Llamamiento en temporada baja*.

Regla general.—Cuando la empresa, en función de sus cargas de trabajo necesite de los servicios de TCP's en temporada baja y no pudiera

prolongar los contratos de TCP's fijos discontinuos por haber éstos finalizado en fecha anterior su período de actividad, se procederá al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos del siguiente modo:

a) En primer lugar serán llamados siguiendo el orden del escalafón de cada base o centro de trabajo, aquellos TCP's fijos discontinuos que durante el plazo establecido al efecto, para Península y Baleares antes del 15 de septiembre y antes del 15 de marzo para Canarias, de cada año, hubieran manifestado por escrito a la compañía su disponibilidad para prestar servicios en dicho período.

El TCP que haya manifestado su disponibilidad para prestar servicios en temporada baja y no se incorpore a la empresa una vez efectuado el llamamiento en dicho período, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo causando baja voluntaria, quedando extinguido su contrato y consiguientemente su relación laboral con la empresa.

b) Una vez efectuado el llamamiento de los TCP's que hubieran manifestado su disponibilidad a prestar servicios en temporada baja, si, en función de las cargas de trabajo fuera necesario incorporar a más TCP's fijos discontinuos, se cubrirían con fijos discontinuos voluntarios de otras bases que hubieran manifestado su voluntad de trabajar en base distinta, siempre que las necesidades de su base lo permitieran, dado el carácter voluntario y sin coste adicional de dietas para la empresa; y si aún así no se cubriera el número necesario de TCP's, entonces se procederá a la convocatoria de los TCP's fijos discontinuos por orden inverso del escalafón. El TCP que no acuda al llamamiento se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo causando baja voluntaria, quedando su contrato extinguido y consiguientemente su relación laboral con la empresa. Esto con la única excepción que el TCP no acuda al llamamiento por hallarse en situación de baja médica, situación que deberá justificar fehacientemente a la compañía en un plazo máximo de dos días a contar desde la fecha en la que debía iniciar su prestación de servicios.

A los efectos prevenidos en la presente normativa la temporada vendrá definida en Península y Baleares desde el día 1 de diciembre a 28/29 de febrero para la temporada baja y desde el día 1 de marzo al 30 de noviembre para la temporada alta. En las Islas Canarias la temporada baja comprenderá desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre y la temporada alta desde el 16 de septiembre hasta el 14 de junio.

Excepción.—Dada la peculiaridad del colectivo de TCP'S con conocimientos de idiomas distintos del inglés y del castellano, para su llamamiento se seguirá el orden del escalafón entre aquellos que voluntariamente lo hubiesen solicitado en los mismos plazos y forma que se establecen en la regla general.

Y asimismo igual que en dicha regla general en caso de no ser suficientes se procederá a la convocatoria por orden inverso del escalafón y en función del idioma necesario. Será obligatorio en este caso acudir al requerimiento de la empresa. Si el trabajador no acudiese se entenderá que causa baja voluntaria.

Artículo 5. *Modo de formalizarse el llamamiento.*—El llamamiento deberá efectuarse por la empresa de forma fehaciente que acredite su realización (burofax, telegrama, o correo electrónico en el supuesto en que así lo solicite el interesado) con una antelación de 30 días a la fecha prevista de inicio. Para ello el TCP deberá facilitar a la compañía un domicilio a efectos de notificaciones, debiendo mantenerlo actualizado en todo momento.

Artículo 6. *Periodo de prestación de servicios.*—En el documento de llamamiento se indicará al TCP la fecha de inicio de su actividad laboral, así como el período de trabajo durante el que, en principio, debe desarrollar su actividad. Si llegado el vencimiento de dicho período, se hace necesaria la continuación de la prestación laboral, ésta se entenderá hasta la fecha precisa, teniendo dicha/s prórroga/s carácter obligatorio. Spanair, SA debe comunicar dicha/s prórroga/s al TCP con una antelación mínima de quince días, sobre la fecha prevista de finalización del período de prestación de servicios. En temporada alta no podrá prolongarse el período de prestación de servicios más allá del fin de dicha temporada.

Si las necesidades de la empresa supusiesen que con anterioridad al vencimiento del período de prestación de servicios previsto, el TCP debe finalizar la prestación de servicios, Spanair, SA deberá preavisar al TCP con quince días de antelación al efectivo cese, de la fecha en que éste va a tener lugar.

Artículo 7. *Finalización de la prestación de servicios en cada periodo.*—La prestación de la actividad como TCP fijo discontinuo finalizará una vez que cese la necesidad de la empresa para la actividad en cuestión, debiendo producirse aquella por orden inverso del escalafón. Spanair, SA debe comunicar al TCP, con una antelación mínima de quince días, las fecha de finalización de su prestación de servicios en cada período.

En el caso de llamamiento para trabajar en temporada baja, el período de actividad de los TCP's en dicho período no podrá prolongarse más allá de la fecha en que deban incorporarse los TCP's, según el orden de escalafón como consecuencia del llamamiento anual que viene regulado en el artículo 3.

La prestación de servicios ininterrumpida durante un año o más por parte de los TCP's fijos discontinuos en ningún caso supondrá que se modi-

fique la naturaleza de su contrato fijo discontinuo, ni consiguientemente su novación contractual en contratos fijos de actividad continuada.

Artículo 8. *Renuncia al puesto de trabajo.*—El TCP que no acudiese al llamamiento de la empresa para el inicio de la actividad o no aceptase la/s prórroga/s del mismo se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo causando baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consiguientemente su relación laboral con la empresa.

Artículo 9. *Escalafones.*—Los escalafones que se incorporan al presente documento tienen virtualidad a los únicos efectos del llamamiento de los TCP's fijos discontinuos. Tales escalafones son por centros de trabajo y se han elaborado atendiendo a los siguientes criterios, que operan de forma subsidiaria:

1. Fecha del primer contrato suscrito entre el TCP y Spanair, siempre que no se hubiera producido una discontinuidad laboral de más de 18 meses, en cuyo caso su posición en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta inmediatamente posterior a dicha interrupción.

2. En caso que aplicando el criterio del apartado 1 anterior se produzca igualdad entre varios trabajadores en cuanto a la fecha del primer contrato el escalafón se ordena tomando en consideración el mayor número de días trabajados por cada TCP desde la fecha de su primer contrato con Spanair, siempre que no se hubiera producido una discontinuidad laboral de más de 18 meses. En este último caso el número de días trabajados se computarán desde la fecha de alta inmediatamente posterior a dicha interrupción.

3. En caso de nueva coincidencia tras la aplicación del criterio del apartado 2 se atenderá a la mayor edad.

Los escalafones que elaborados según los anteriores criterios se adjuntan al presente documento, serán expuestos en cada centro de trabajo, por un período de 15 días, en el que los TCP's podrán efectuar en relación a los mismos las alegaciones que entiendan pertinentes relativas a la posición que cada uno de ellos ocupa en el mismo. Dichas alegaciones, en el caso de que se efectúen, será resueltas en el plazo de una semana por la Compañía, la cual elaborará en ese mismo plazo los escalafones definitivos, según los criterios supra expuestos, que se unirán al presente documento y que son los que regirán a los efectos previstos en la presente normativa.

En el escalafón definitivo se especificarán los idiomas, distintos del castellano e inglés, cuyo dominio tenga acreditado cada TCP.

Artículo 10. La regulación contenida en la presente normativa supone una mejora de las condiciones de trabajo del colectivo de TCP's fijos discontinuos y sustituye y deja sin efecto cualesquiera condiciones particulares o colectivas que hasta la fecha de entrada en vigor de la presente normativa rigiesen en las materias y cuestiones que son objeto de regulación mediante el presente pacto colectivo.

Artículo 11. *Actualizaciones de escalafones.*—Los escalafones de TCP's fijos discontinuos en cada base se actualizarán anualmente. Dichos escalafones, cerrados a 31 de diciembre, se publicarán antes del 31 de enero de cada año, y a continuación se abrirá un período de 30 días desde la fecha de publicación para la presentación de posibles reclamaciones, debiendo publicarse los escalafones definitivos de cada base antes del día 31 de marzo de cada año.

Artículo 12. *Información a la RLTCP's.*—Mensualmente se facilitará por la empresa información sobre los llamamientos y contrataciones efectuadas así como de las eventuales renunciaciones que se hayan podido producir.

Asimismo, mensualmente, se informará de la relación de TCP's voluntarios para temporada baja, prórrogas que puedan producirse en el llamamiento previsto, finalización de los llamamientos, bajas definitivas, y renunciaciones, una vez se hayan producido.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente Acuerdo, por quintuplicado ejemplar, en Palma de Mallorca, a 21 de diciembre de 2004.

Por Spanair, S. A.

Por representación legal TCP's

ANEXO VI

Acuerdo de fecha 28 de febrero de 2007

Acuerdo de distribución y reparto de los periodos y cupos de vacaciones 2007 para el Colectivo de TCP's

En Palma de Mallorca, en los locales de la Empresa Spanair, a 28 de febrero de 2007.

REUNIDOS

De un lado Edith Monzonis, Juana Mari Mayrata, Rut Pérez y Antonio De La Rosa en representación de la compañía Spanair.

De otro Jordi Mauri, Juan Marcos Crillesen, Joseph De Rossi, Cristina Anson y Federico Ares, como comisión designada por la totalidad de las

representaciones unitarias de trabajadores representantes sindicales del colectivo de TCP de Spanair.

EXPONEN

Que ante los deseos manifestados por los representantes del colectivo de TCP's, para una mejor distribución y un acceso mas generalizado a los cupos de vacaciones en determinados periodos anuales, por las partes reunidas, se negocian y acuerdan los extremos a continuación recogidos, reflejándose en la tabla adjunta, los porcentajes límite para el acceso a vacaciones durante el 2007.

Igualmente se detallan a continuación los sistemas y periodos máximos por TCP's.

DICEN, PACTAN Y CONVIENEN

1. Se mantendrán los cupos dentro de los márgenes reseñados en la tabla adjunta. Pero optimizando la distribución de dichos cupos de manera que un mayor número de TCP's puedan acceder a algunos días de vacaciones en periodos conflictivos para la producción.

2. Se incrementa el número final de TCP's en el periodo de junio a septiembre que podrán acceder a días de vacaciones tomándose como base de cálculo exclusivamente los TCP's con contrato de trabajo fijo de actividad continuada (FI) o fijo discontinuo (FD) que estén en activo a la fecha de firma del presente acuerdo (se excluyen los TCP's a los que se convierta su contrato a FI y FD, o de ingreso posterior a la firma del presente acuerdo sobre vacaciones 2007)

3. Se acuerda la modificación del sistema de solicitud y concesión de vacaciones para el periodo de junio a septiembre.

4. Ambas partes se comprometen al análisis y rectificación del nuevo sistema para tomarlo como referencia en el Convenio Colectivo para años sucesivos.

5. Se podrán solicitar un máximo de 7 días de vacaciones durante el periodo de Jun-Sep 2007, nunca en grupos de menos de 3 días. Con posibilidad de ampliar hasta 14 días, si sobrara cupo.

6. Se diseñará un documento/formato oficial de solicitud de uso obligado por todos los TCP's que deseen solicitar vacaciones en este periodo de tiempo, que debe remitirse por e-mail, intranet, o por FAX (No se admite Comail). Sólo se admitirá una plantilla por TCP y correctamente completada.

7. Dicha plantilla preverá opciones por orden de preferencia.

8. Hasta el 31 de Marzo del 2007 se informará al colectivo del nuevo sistema y se recepcionarán las consultas y nuevas solicitudes.

9. Todos los TCP's que ya hubiesen realizado sus solicitudes para este periodo serán informados de la necesidad de volver a realizarla según la nueva normativa.

10. El plazo de gestión y publicación para la concesión de las vacaciones de todo el verano (Jun-Sep 2007) se prorroga como hasta un mes después de la firma del acuerdo.

Distribución vacaciones 2007

	2007			2006	
	B/H AOC JK	% por mes	Vac. por mes (%)	Días Vac.	Distribución (%)
Ene	12.162	6,60	9	2432	9,20
Feb	10.974	5,90	10	2174	8,20
Mar	12.762	6,90	8	2824	10,70
Abr	15.112	8,20	6	2119	8,00
May	16.357	8,90	6	3022	11,40
Jun	17.345	9,40	5	1596	6,00
Jul	19.154	10,40	4	670	2,50
Ago	19.064	10,30	4	589	2,20
Sep	17.145	9,30	5	1517	5,70
Oct	17.064	9,20	5	4157	15,70
Nov	13.726	7,40	10	3711	14,00
Dic	13.747	7,40	8	1703	6,40
	184.612		80	26514	100,00

Lo que firman las partes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha recogidos en el encabezamiento.

16982 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2007, del Instituto de la Juventud, por la que se publican las cuentas anuales, correspondientes al ejercicio 2006.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 136.4 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y lo establecido en la Resolución de 28 de noviembre de 2006 de la Intervención General de la Administración del Estado por la que se determina el contenido mínimo de la información a publicar,

He resuelto disponer la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Resumen de las cuentas anuales correspondiente al Ejercicio 2006 del Organismo Autónomo Instituto de la Juventud dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Madrid, 18 de julio de 2007.-La Directora General del Instituto de la Juventud, Leire Iglesias Santiago.