

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8139** *Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (código de Convenio número 90015270012004) que fue suscrito, con fecha 1 de junio de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las organizaciones sindicales USO, SITCPLA y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de julio de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **III CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS Y AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U.**

La comisión negociadora del III Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., reunida en sesión ordinaria con fecha 1 de junio de 2015 para negociar el texto del III convenio colectivo ha acordado el siguiente texto legal.

#### PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., y, por la otra, el colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, la representación elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del Texto Refundidos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente, Unión Sindical Obrera (USO), Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA) y Comisiones Obreras (CC.OO.), acuerdan:

## CAPÍTULO 1

**Disposiciones generales****Artículo 1.1** *Ámbito personal y funcional.*

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

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

El ámbito de aplicación funcional del convenio serán las actividades de transporte aéreo realizadas por AEA.

**Artículo 1.2** *Ámbito territorial.*

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

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

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2016, excepto para aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas. Será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no hubiera sido expresamente pedida su revisión, por cualquiera de las dos partes, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral.

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

**Artículo 1.4** *Compensación y absorción.*

Cuantas mejoras se establezcan en este Convenio producirán la compensación en su conjunto y cómputo global de aquellas que con carácter voluntario o pactado hubiese otorgado ya AEA.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO 2

### Principios informadores

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 2.3 *Dedicación exclusiva.*

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

Los TCP que tengan un contrato indefinido o temporal a tiempo parcial, podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, en aquellos periodos en los que no presten sus servicios efectivos para la Compañía.

En aquellos periodos en los que los TCP que tengan un contrato a tiempo parcial estén ejecutando su periodo de prestación de servicios como TCP para la empresa, no podrán realizar ningún tipo de actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa. Durante los periodos de actividad como TCP para Air Europa, en ningún caso podrán dedicarse a actividades aeronáuticas ajenas a las de la empresa.

Para el supuesto que estos TCP con contrato indefinido a tiempo parcial presten servicios de vuelo para otra compañía aérea en sus periodos en que no presten servicios con Air Europa, deberán tener en cuenta las limitaciones de horas de vuelo y actividad establecidas en cada momento en la normativa de aplicación, para que no se limite su programación en Air Europa.

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

Los TCP podrán realizar servicios en aviones y/o trayectos de otras compañías, de conformidad con las condiciones que se determinen en cada caso, previa autorización de la autoridad aeronáutica competente, y siempre que se presten tales servicios por una

tripulación de cabina de pasajeros completa de AEA, y, en ningún caso, en empresas con conflictos laborales declarados.

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

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

No se incoarán expedientes de regulación de empleo en el escalafón de TCP, mientras exista producción con medios ajenos a Air Europa dentro del grupo Globalia, sin acuerdo de los RLT legitimados.

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

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

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

Con objeto de que las operaciones de vuelo de AEA se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía necesarios, los TCP se comprometen al cumplimiento de las normas o disposiciones de régimen interior complementarias a las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en el Manual de Operaciones, de Normas y Cometidos, y de Servicios. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera otros reglamentos de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de AEA o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia.

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

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

#### Artículo 2.8.

La prestación de servicios de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial se llevará a cabo de forma continuada.

No obstante lo anterior, y atendida la posibilidad de ampliación de tiempo de prestación de servicios de algunos TCP (con jornada superior a 101 días) como consecuencia de lo pactado entre las partes en este convenio, durante el primer año de prestación de servicios, la empresa podrá dividir el referido periodo continuado en dos periodos.

## CAPÍTULO 3

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

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

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

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

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

Sobrecargo (SB): El TCP podrá ser destinado por la empresa a realizar, aparte de su cometido profesional, funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a la tripulación de cabina y ser el enlace entre ésta y la tripulación técnica. Dicha función recibirá el nombre de sobrecargo.

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

### Artículo 3.2 *Ordenación del personal.*

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

Dicho escalafón de trabajadores indefinidos a tiempo completo, estará integrado a partir de la fecha de entrada en vigor del III Convenio Colectivo, por los trabajadores con contratos indefinidos a tiempo parcial suscritos desde el día 1 de junio de 2015, incorporándose a continuación del número de orden siguiente al del último trabajador del escalafón de indefinidos a tiempo completo.

El escalafón provisional se publicará el 15 de enero de cada año, existiendo 15 días para presentar reclamaciones y con fecha 31 de enero quedaran publicados los escalafones definitivos.

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

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

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

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

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

### Artículo 3.3 *Admisión.*

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

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

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

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

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

Edad mínima de 25 años.

Nivel alto de inglés.

Expediente avalado por informes favorables.

Dotes de liderazgo y trabajo en equipo.

Actitud positiva y carácter afable y comunicativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La reincorporación del personal afectado por el ERE se hará en el mismo nivel salarial que hubiera alcanzado antes del ERE.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 3.7 *Habilitaciones.*

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

### CAPÍTULO 4

#### Situaciones

#### Artículo 4.1 *Contratación.*

La compañía podrá celebrar cualquier tipo de contratación sometida a la legislación vigente sin restricciones una vez alcanzados los objetivos fijados en la disposición transitoria cuarta.

#### Artículo 4.2 *Periodo de prueba.*

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

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

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

#### Artículo 4.3 *Situación de actividad.*

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

#### Artículo 4.4 *Licencia retribuida.*

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

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

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

a) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluido el parentesco político, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el enfermo residiera fuera de la base operativa del TCP, esta licencia se podrá ampliar a cinco días naturales.

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

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

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

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

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

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que hubiera tenido derecho en la empresa.

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

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

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

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



l) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas o acumular la hora de ausencia del trabajo por lactancia en días consecutivos.

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

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

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

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

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

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4.5 *Licencia no retribuida.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 4.6 *Reducción de jornada.*

Las reducciones de jornada se separan en tres bloques, esto es, por guarda legal, víctimas de violencia de género o terrorismo y voluntarias.

Sin perjuicio de que la reducción de jornada se llevará a cabo dentro de su jornada ordinaria, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, se establece el siguiente criterio: se concederá por períodos semanales, decenales o quincenales, del siguiente modo.

Por quincenas: 1 al 15 / 16 al 30.

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

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

4.6.1 Por razón de guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

4.6.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 4.7. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A su reincorporación, los TCP que se hubiesen encontrado en situación de excedencia deberán someterse a los reentrenamientos que aquélla determine para lograr el

mantenimiento íntegro de la aptitud para el vuelo. En caso de incumplimiento voluntario de esta obligación, perderán el derecho a la reincorporación.

#### Artículo 4.8 *Excedencia por maternidad /paternidad y por cuidado de familiar.*

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

#### Artículo 4.9 *Excedencia forzosa.*

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

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

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

#### Artículo 4.10 *Suspensión del contrato de trabajo.*

4.10.1 Por maternidad. En los supuestos de parto de TCP, la suspensión del contrato durará dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se podrá distribuir a opción de la TCP siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

#### Artículo 4.11 *Suspensión de actividad.*

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

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

#### Artículo 4.12 *CIMA.*

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

## CAPÍTULO 5

### Régimen de trabajo y descanso

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2 Destacamento: Lugar donde un TCP se encuentra desplazado fuera de su base en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses. AEA dará un preaviso de 15 días al TCP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 5.2 *Actividad.*

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

Comprende los tiempos de actividad tanto en tierra como aérea.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 5.3 *Tipos de vuelo.*

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

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

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

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

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

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

5.4.1 *Servicio:* Período de actividad asignado a un TCP. Se limitarán a seis (6) días consecutivos de servicio programado, debiendo existir a continuación de este período al



menos un día libre programado. Esta limitación no es de aplicación en el caso de destacamentos.

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

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

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

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

## Artículo 5.5 Programación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el sorteo estarán presentes tres miembros de la RLT.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Al regreso a base después de un vuelo transoceánico, se programarán treinta y seis horas de descanso como mínimo antes de la siguiente actividad aérea, no pudiendo firmar antes de las 08:00 L.T. tras ese periodo. Si se tuviese que programar una firma con anterioridad a esta hora, el TCP podrá aceptar la misma y en compensación generará el derecho al disfrute de un día libre adicional que será programado dentro de los dos meses siguientes a la programación de dicha firma.

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

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

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

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

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

Cualquier destacamento o serie de servicios fuera de base.

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

5.5.7 Imaginaria: Situación en la que el TCP se encuentra a la inmediata disposición de la Compañía para emprender la actividad aérea que se le asigne. El tiempo para la firma en el aeropuerto después de ser requerido para un servicio será de 60 minutos, añadiéndose el tiempo necesario para la presentación en el aeropuerto en el caso de bases con doble aeropuerto.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 5.6 *Tiempo de vuelo.*

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

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

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

#### Artículo 5.8 *Descanso.*

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

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

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

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

#### 5.8.1 Descanso parcial.

a) En tierra: Tiempo durante el cual un TCP puede descansar en aquellos lugares en los que disponga de instalaciones adecuadas para ello provistas por AEA.

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

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

b) En vuelo: Tiempo durante el cual el TCP queda relevado de toda función a bordo, disponiendo del sitio adecuado para el mismo, según se contempla en la C.O. 16-B de la DGAC o normativa que la sustituya. El lugar de descanso se concretará de acuerdo con la RLT.

#### Artículo 5.9 Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 5.10 *Alojamiento.*

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

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

Los hoteles contratados deberán reunir los siguientes requisitos:

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

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

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

#### Artículo 5.11 *Plus alimenticio. Manutención.*

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

Los horarios dónde corresponde comida son los siguientes:

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

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

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

El desayuno se seguirá subiendo siempre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 5.12 *Transporte terrestre.*

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

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

#### Artículo 5.13 *Flota.*

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

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

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

## CAPÍTULO 6

### Retribuciones

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

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

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

En lo que concierne a la liquidación de saldo y finiquito, se devengará dentro de los 15 días siguientes a la fecha de finalización de contrato, junto con la documentación requerida por el Servicio español público de empleo (SEPE).

#### Artículo 6.1 *Retribuciones fijas:*

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

Prima de sobrecargo: Los sobrecargos percibirán en este concepto la cantidad que se especifica en la tabla salarial.

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

#### Artículo 6.2 *Retribuciones variables:*

1. Horas vuelo 1.
2. Horas de actividad.
3. Horas situación.
4. Horas nocturnas.
5. Imaginarias.
6. Plus por destacamento, residencia o destino.
7. Dietas.
8. Comisión venta a bordo.
9. Plus alimenticio.

6.2.1 Horas vuelo 1. Es la retribución variable que percibe el TCP cuando se produce un exceso sobre las 65 horas de vuelo, o la prorrata de éstas por VA, BA, RJ y en cursos. Su valor se establece en la tabla salarial (hora de vuelo 1).

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

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

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

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

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

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

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

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

La imaginaria devengará las horas de actividad que se realicen.

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

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

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

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

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

Dieta nacional sin pernocta.

Dieta internacional sin pernocta.

Dieta nacional con pernocta.

Dieta internacional con pernocta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

6.2.8 Comisión por ventas a bordo. En concepto de comisión por ventas a bordo, los TCP devengarán las comisiones de acuerdo a la tabla establecida.

#### Artículo 6.3 *Gratificaciones extraordinarias.*

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

#### Artículo 6.4 *Vacaciones.*

Durante el período vacacional, se abonarán la media de las variables efectuadas en las seis últimas mensualidades. Estas variables corresponderán a las de la tabla salarial, esto es, se tomarán en consideración las horas de vuelo, horas de actividad, imaginaria, horas de situación y horas nocturnas.

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

100% de los conceptos retributivos fijos correspondientes.

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

#### Artículo 6.5 *Accidente laboral.*

Durante el período en el TCP permanezca en situación de IT por accidente laboral, se abonarán la media de las variables efectuadas en las seis últimas mensualidades. Estas variables corresponderán a las de la tabla salarial, esto es, se tomarán en consideración las horas de vuelo, horas de actividad, imaginaria, horas de situación y horas nocturnas.

#### Artículo 6.6 *Licencia retribuida.*

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

#### Artículo 6.7 *Incremento salarial.*

Se establece que la subida salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015 será el equivalente al IPC real.

A partir del día 1 de enero de 2016 y hasta que se pacte lo contrario, no se producirá incremento salarial a ningún concepto económico.

Los atrasos correspondientes a los incrementos salariales de los años 2012 a 2014, ambos inclusive, se abonarán junto con los salarios correspondientes al mes de junio de 2015.

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

Se considera nivel cada uno de los escalones retributivos que un TCP puede alcanzar, y que regula sus emolumentos con independencia de su puesto de trabajo. Se establece la siguiente clasificación por niveles a efectos económicos con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014:

Nivel 1 A, nivel 1 b, nivel 1 c, nivel 1, nivel 2, nivel 3, nivel 4, nivel 5, nivel 6, nivel 7, nivel 8, nivel 9.

A partir del 1 de enero de 2015 se establece la siguiente clasificación por niveles y subniveles a efectos económicos. Se considera subnivel cada uno de las especificidades

retributivas como consecuencia de la experiencia en el puesto de trabajo adquiridas a una determinada fecha que puedan existir dentro un mismo nivel y que regula las retribuciones que un TCP puede alcanzar con independencia de su puesto de trabajo.

Los niveles y subniveles a partir del 1 de enero de 2015, serán los siguientes:

Nivel 1 A, nivel 1 b, nivel 1 c, nivel 1, nivel 2, nivel 3, nivel 4, nivel 5, nivel 6, nivel 7, nivel 7 bis, nivel 8 subnivel I, nivel 8 subnivel II, nivel 8 subnivel III, nivel 9.

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

La promoción dentro del nivel 8 en los subniveles I, II, y III se producirá automáticamente cuando por el TCP se cumpla la condición de permanencia de 3 años de trabajo efectivo (se entenderá por trabajo efectivo las situaciones de baja por maternidad, riesgo por lactancia natural, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, baja por accidente laboral, IT de larga duración, reducciones de jornada, instrucción/oficina, garantías sindicales y excedencia por maternidad) e ininterrumpido en el nivel alcanzado. En el nivel 1 y superiores la permanencia será de 5 años. En el 7 bis será de dos años.

Esta diferenciación de subniveles salariales I, II, III, en el nivel 8 es objetiva, razonable y proporcional.

Cualquier nueva incorporación a la empresa a partir de la firma del presente convenio, se producirá en el nivel 8 subnivel III.

Para determinar el encuadramiento de los distintos TCP con contrato indefinido a tiempo parcial suscritos a partir del mes de junio de 2015, en los diferentes subniveles del nivel 8 se estará a la siguiente relación:

Nivel 8 subnivel I: Estarán adscritos a este nivel y subnivel aquellas personas que a fecha 31 de diciembre de 2014, estuviesen encuadrados entre el puesto 1 y 163 del escalafón de eventuales vigente en aquel momento, y en la actualidad se encuentren de alta en la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial.

Nivel 8 subnivel II: Estarán adscritos a este nivel y subnivel aquellas personas que a fecha 31 de diciembre de 2014, estuviesen encuadrados entre el puesto 164 y 779 del escalafón de eventuales vigente en aquel momento, y en la actualidad se encuentren de alta en la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial.

Nivel 8 subnivel III: Estarán adscritos a este nivel y subnivel aquellas personas que a fecha 31 de diciembre de 2014, estuviesen encuadrados entre el puesto 780 hasta el final del escalafón de eventuales vigente en aquel momento, y en la actualidad se encuentren de alta en la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial.

Una vez que se extingan los contratos eventuales suscritos con anterioridad a la vigencia del presente convenio se extinguirá el nivel retributivo 9.

## CAPÍTULO 7

### Seguridad social complementaria

#### Artículo 7.1 *Enfermedad.*

A partir del primer día y mientras dure la situación de incapacidad temporal (IT) o maternidad, suspensión del contrato por riesgo del embarazo, riesgo durante la lactancia natural, AEA garantiza a los TCP el complemento preciso para que, unido a las prestaciones que abone la Seguridad Social se obtenga el 100 % de las retribuciones fijas garantizadas,

dietas por destacamento, residencia y destino, complementos «ad personam» en su caso, pagas extraordinarias.

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

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

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

Durante el tiempo que dure la IT, motivada por accidente laboral y/o enfermedad profesional hasta la fecha de alta, siempre que siga formando parte de la plantilla de AEA, el TCP percibirá el complemento preciso para que unido a las prestaciones económicas de la entidad gestora, obtenga el 100 % de los conceptos retributivos fijos.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO 8

### Cese en vuelo

#### Artículo 8.1 *Cese por pérdida de certificado médico.*

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

## CAPÍTULO 9

### Faltas y sanciones

#### Artículo 9.1 *Faltas.*

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

Son faltas leves:

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

Son faltas graves:

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

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.
2. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
3. La falta de tres o más días de trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
7. Originar riñas y pependencias con otros trabajadores.

8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.

9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

11. La reincidencia en las faltas graves dentro del periodo de tres meses.

12. Abuso de autoridad.

13. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.

14. La falta considerable de respeto y disciplina contra los directores, jefes de cualquier clase, tanto en tierra como en vuelo.

15. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa.

16. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. Incumplir la obligación de dedicación exclusiva cuando el trabajador esté obligado a su cumplimiento, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del presente convenio

#### Artículo 9.2 Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves, amonestación escrita o hasta dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.

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

#### Artículo 9.3 Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

### CAPÍTULO 10

#### Mejoras sociales

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

La empresa aportará al plan de pensiones de empleo que tiene suscrito la empresa, la misma cantidad que aporte el trabajador con los topes por persona, nivel y mes establecidos en las tablas salariales.

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

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

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

#### Artículo 10.2 *Billetes.*

Ver disposición transitoria quinta.

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

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

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

#### Artículo 10.4 *Parking.*

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

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

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

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

AEA concertará una póliza de seguros que garantice a los trabajadores afectados por el presente convenio un capital de 24.000 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o por muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente, laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 10.7 *Asistencia jurídica.*

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

#### Artículo 10.8 *Comisión Mixta de Formación.*

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

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

## CAPÍTULO 11

### Participación, aplicación e interpretación del convenio

#### Artículo 11.1 *Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.*

Con el fin de aplicar y hacer más efectivo el Convenio funcionará, en el seno de la empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta como máximo por cinco representantes de AEA, libremente elegidos por ésta, y como máximo cinco representantes de los TCP, representantes legales de los trabajadores, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

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

#### Artículo 11.2 *Comisión de empleo.*

Las partes firmantes del convenio se emplazan a crear una comisión de empleo con anterioridad al 31 de diciembre de 2015.

Artículo 11.3 *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de no aplicación de condiciones de trabajo.*

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

## CAPÍTULO 12

### Participación y representación sindical

Artículo 12.1 *Derechos de representación colectiva.*

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

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, siempre que exista acuerdo entre los miembros del comité de centro que así lo decidan y comuniquen a la empresa sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas, exceptuando los casos de incapacidad temporal, enfermedad, baja o excedencia por maternidad, riesgo del embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

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

Los representantes legales de los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la Comisión Negociadora de este Convenio colectivo o las Comisiones Paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

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

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

Horas de Actividad: ocho.

Horas Block: cinco.

Dieta nacional sin pernocta.



## CAPÍTULO 13

**Prevención de riesgos laborales**Artículo 13.1 *Normativa.*

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

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

Artículo 13.2 *Plan de Prevención.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.3 *Delegados de Prevención.*

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

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

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

Esta figura permanecerá vigente en tanto en cuanto no se constituya el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

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

Una vez designados y registrados en el órgano competente de la CCAA (haciendo uso del formato «acta de nombramiento» que corresponda) remitirán una copia del acta de registro sellada a la Dirección de Relaciones Laborales y otra al Servicio de Prevención, con el fin de que la empresa pueda proceder a la constitución del Comité de Seguridad y Salud si corresponde y a gestionar la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 13.4 *Servicio de Prevención.*

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

El SP habrá de contar, como mínimo con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el Capítulo VI del citado reglamento. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstos en el citado Capítulo VI. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 del Reglamento del SP, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización. Las actividades de los integrantes del SP se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso. El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa y a los representantes de los trabajadores, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 16 de la LPRL.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

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

#### Artículo 13.5 *Evaluación de Riesgos.*

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención, siguiendo el dictamen de la LPRL. Los DP serán consultados y participarán en el proceso de evaluación de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

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

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

#### Artículo 13.6 *Comités de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente y siempre que las circunstancias así lo requieran o a petición de cualquiera de las partes.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la LPRL o norma que sustituya a ésta.

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

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

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

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

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

13.7.2 *Coordinación de empresas.* Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL

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

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

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

#### Artículo 13.8 *Formación.*

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

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

- Riesgos potenciales.
- Equipos y productos que se utilizan.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de Protección individual (EPI). Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- Manipulación de cargas, equipos de trabajo, etc.
- Turnos de trabajo.

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

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

#### Artículo 13.9 *Vestuario.*

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

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

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

En este apartado se atenderá a lo previsto en la LPRL, artículo 26 de Protección a la Maternidad.

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

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

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

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

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

- Manipulación de cargas.
- Trabajo a turnos.
- Alteraciones músculo esqueléticas.
- Alteraciones auditivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL). El TCP que se encuentre en una situación en la que sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo deberán ponerse en contacto con el Servicio Médico de Air Europa para que este evalúe la situación en la que se encuentra este TCP y en base a ello informará a Dirección de RRHH y Jefatura de TCP, para que se adopten las medidas preventivas y de protección necesarias.

Protección de la maternidad (artículo 26 LPRL) y lactancia. Una vez que la TCP conozca que se encuentra en estado de gestación deberá ponerse en contacto con el Servicio Médico de Air-Europa, el cual le solicitará un informe médico sobre su estado de gestación o lactancia natural. Una vez recibido dicho informe, el Servicio Médico comunicará a la Dirección de Personal y Jefatura de TCP la incompatibilidad de su puesto de trabajo con el estado de gestación o lactancia natural del neonato, para que la empresa facilite a la interesada la solicitud de suspensión de contrato correspondiente al INSS. Asimismo mientras dure el período de tramitación para acceder al cobro de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, la TCP podrá disponer por parte de Air Europa de adelantos mensuales de sus emolumentos, sin pago de intereses.

13.11.1 Trabajadores con capacidad disminuida. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, y sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

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

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

En el supuesto de que la disminución venga motivada a raíz de un Accidente Laboral, el trabajador no verá mermada su retribución económica y si viniese motivada a raíz de otros supuestos, el trabajador percibirá como mínimo un noventa por cien de la media de

sus retribuciones mensuales percibidas en los últimos seis meses. En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25 de la LPRL.

#### CAPÍTULO 14

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

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

1. Comunicación de la situación: El trabajador que se considere víctima de una situación de acoso sexual o psicológico en su puesto de trabajo, podrá comunicar su situación de modo verbal a la persona responsable del área de Ergonomía y Psicología del Servicio de Prevención. El trabajador también podrá recurrir a los Delegados de Prevención o al Presidente del Comité de Centro si así lo desea.

2. Si el trabajador acepta se convocará reunión entre los representantes de los trabajadores, Servicio de Prevención y Responsable de RRHH (especialista en Psicología), en un plazo no superior a dos días laborales desde la fecha de comunicación.

3. Inicio de investigación: El Servicio de Prevención y el responsable de RRHH, junto con los RLT, recogerán datos, testimonios, y se escuchará la versión de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante y testigos y persona denunciada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO 15

### Parejas de hecho

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

Disposición transitoria primera.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2015, los TCP que en fecha 31 de diciembre de 2014 estaban encuadrados en el nivel 8, pasan a estar encuadrados en el nivel 7 bis con idéntica retribución para la totalidad de los conceptos.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2015, dentro del nivel 8 se establecen tres subniveles: subnivel i, subnivel ii y subnivel III, con las retribuciones que se establecen en la tabla salarial para el año 2015 (anexo IV del presente acuerdo).

La retribución del nivel 9 para el año 2015 se mantendrá exclusivamente mientras los actuales contratos temporales sigan en vigor. Una vez actualizados los salarios de dicho nivel para el año 2014, se estará al siguiente escalado:

Total anual	S. base (x14)	P.R. viaje (x14)	P. transp (x12)
15.852,56	664,50	330,02	160,77
H. vuelo 1	P. act. lab.	P. imaginaria	H. nocturna
13,71	2,46	25,11	1,46

Las dietas se abonarán según las cuantías establecidas para cada una de sus modalidades en la tablas salariales anexas.

Disposición transitoria segunda.

Una vez ratificado el presente convenio, la empresa se compromete a abonar a los TCP el IPC de los años 2012 a 2014 que, en la actualidad, se encuentra sub iudice (procedimiento 468/2013 seguido ante la Audiencia Nacional y actualmente en trámite de recurso de casación interpuesto por la Compañía).

Disposición transitoria tercera.

Una vez ratificado el presente convenio, con efectos del día 1 de junio de 2015, la empresa dejará de aplicar la inaplicación autorizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (expediente 06/2013) en toda su extensión. No obstante lo anterior, ambas partes convienen que el procedimiento judicial instado por la compañía y seguido sobre esta materia en la Audiencia Nacional bajo el número de autos 339/2013 actualmente en trámite de recurso de casación, continuará sub iudice.

Disposición transitoria cuarta. *Ofrecimiento de aumento de jornada y gestión de la contratación.*

Primero.—Con la finalidad de poder aumentar los días de trabajo de una parte del colectivo de trabajadores que van a ser contratados por la empresa mediante un contrato indefinido a tiempo parcial, se ofrecerá a los 400 primeros TCP que acepten siguiendo el orden del escalafón de eventuales a fecha 31 de diciembre de 2014, publicado en fecha 15 de febrero de 2015, la posibilidad de aumentar su jornada de los 101 días, en su caso iniciales, a 180 días en cómputo anual. A tal efecto la posibilidad de aumentar la referida jornada, se trasladará a estos trabajadores por la empresa, debiendo aceptar o rechazar la propuesta realizada en un plazo máximo de tres días desde la fecha de envío por email por parte de la empresa. Caso de no suscribir el contrato, en la fecha que se le indique, se entenderá rechazada la propuesta.

El resto de trabajadores contratados mediante un contrato indefinido a tiempo parcial, continuaran con la jornada actualmente establecida en su contrato de trabajo de 101 días en cómputo anual.

A las personas que en un principio aceptaron la oferta de contrato indefinido a tiempo parcial pero, finalmente no suscribieron el mismo y que además se encontraban dentro de las 400 primeras personas del escalafón de eventuales a fecha 31 de diciembre de 2014, se les ofrecerá la posibilidad de firmar un contrato indefinido a tiempo parcial con una jornada laboral concentrada de 180 días en cómputo anual. A tal efecto la posibilidad de firmar el contrato indefinido a tiempo parcial, se trasladará a estas personas por la empresa en un plazo máximo de 7 días a partir de la ratificación del presente acuerdo, debiendo aceptar o rechazar la propuesta realizada en un plazo máximo de tres días desde la fecha de envío por email por parte de la empresa. Caso de no contestar, en el plazo de 48 horas a la cuenta de correo se entenderá rechazada la propuesta.

Segundo.—Adicionalmente, ambas partes convienen que la empresa no podrá contratar nuevos TCP adscritos a los centros y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio del estado español, bajo las modalidades de obra y servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción o indefinidos, bien sea directa o indirectamente, mientras no se cumpla el objetivo de ofrecer cualquier incremento de la producción a los trabajadores de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, adscritos a los centros y lugares de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en un futuro en territorio del estado español, hasta que haya llevado a cabo un incremento de jornada de 180 días a 360 días a un total de 300 TCP de entre aquellos 400 que inicialmente suscribieron contratos indefinidos a tiempo parcial de 180 días referidos en el apartado primero. Adicionalmente se incrementará la jornada a 100 trabajadores con jornada de 101 días a 180 días.

Disposición transitoria quinta.

El nivel 8 subnivel 1 dejará de ser de aplicación una vez que estos 163 trabajadores progresen al nivel 7 bis.

Disposición transitoria sexta *Billetes.*

En el plazo de seis meses AEA y la RLT negociarán las condiciones específicas de billetes para los TCP de AEA. A tal efecto como máximo podrán asistir cinco miembros por parte de la RLT y cinco miembros por parte de la empresa.

Disposición transitoria séptima. *Comisión Técnica para adaptación, aplicación y seguimiento de la subparte Q de los EU-OPS y FTL.*

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



Las horas en las que incurra la RLT con ocasión de la asistencia a las sesiones de esta Comisión Técnica correrán a cargo de su crédito horario sindical. En el supuesto de que algún miembro de esta Comisión no tuviese crédito horario, no se les programará ninguna garantía sindical ni propia del Comité de Empresa.

Disposición final primera.

El presente acuerdo precisará de posterior ratificación por la parte social de manera que una vez producida se entenderá que surte plenos efectos a fecha 1 de junio de 2015.

Disposición final segunda.

El presente Convenio deroga en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier acta paritaria firmada con anterioridad que se oponga a lo pactado por las partes en el articulado del presente Convenio, manteniendo su vigencia en lo que no se le oponga.

Disposición final tercera.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL 2012 (IPC 2,9%)**  
**AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. - AUXILIARES DE VUELO -**  
*Fecha efecto 01/01/2012*

NIVEL	TOTAL ANUAL	S. BASE (x 14)	P. R. VIAJE (x 14)	P. TRANSP. (x 12)	H. VUELO 1	P. ACT. LAB.	P. IMAGINARIA	H. NOCTURNA
NIV1A	25.506,48	662,51	1021,99	160,29	27,45	5,75	55,14	1,84
NIV1B	24.928,21	662,51	980,69	160,29	26,22	5,50	52,84	1,84
NIV1C	24.351,27	662,51	939,48	160,29	25,47	5,24	50,52	1,84
NIV1	23.790,26	662,51	899,40	160,29	24,48	4,98	48,21	1,84
NIV2	23.194,00	662,51	856,81	160,29	23,48	4,71	45,92	1,84
NIV3	22.616,91	662,51	815,59	160,29	22,49	4,45	43,63	1,84
NIV4	22.039,08	662,51	774,32	160,29	21,48	4,19	41,32	1,84
NIV5	21.460,96	662,51	733,02	160,29	20,50	3,94	38,99	1,84
NIV6	20.882,84	662,51	691,73	160,29	19,51	3,67	36,70	1,84
NIV7	20.350,16	662,51	653,68	160,29	18,51	3,40	34,39	1,84
NIV8	19.727,93	662,51	609,24	160,29	17,51	3,14	32,10	1,84
NIV9	15.805,14	662,51	329,04	160,29	13,67	2,46	25,04	1,45

DIETAS	Fecha efecto 1/1/12	DEVENGO
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA	104,04	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA	39,30	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	60,44	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	38,13	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL	62,96	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL	107,82	Euros/día
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	43,97	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	42,67	Euros/día

PRIMAS	Fecha efecto 1/1/12	DEVENGO
PRIMA SOBRECARGO *	581,91	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO	11,56	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR	1312,91	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN	1312,91	Euros/mes

Nivel	APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES	
	Importe Mensual	Importe Anual
NIV1A	168,59	2023,10
NIV1B	152,79	1833,43
NIV1C	136,98	1643,77
NIV1	121,18	1454,10
NIV2	105,37	1264,44
NIV3	89,56	1074,77
NIV4	73,76	885,10
NIV5	57,95	695,44
NIV6	42,15	505,77
NIV7	26,34	316,11
NIV8	15,81	189,67

**TABLA SALARIAL 2013 (IPC 0,3%)  
AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. - AUXILIARES DE VUELO -**

*Fecha efecto 01/01/2013*

NIVEL	TOTAL ANUAL	S. BASE (x 14)	P. R. VIAJE (x 14)	P. TRANSP. (x 12)	H. VUELO 1	P. ACT. LAB.	P. IMAGINARIA	H. NOCTURNA
NIV1A	25.583,00	664,50	1025,06	160,77	27,53	5,77	55,31	1,85
NIV1B	25.003,00	664,50	983,63	160,77	26,29	5,52	53,00	1,85
NIV1C	24.424,33	664,50	942,29	160,77	25,54	5,25	50,68	1,85
NIV1	23.861,63	664,50	902,10	160,77	24,55	5,00	48,35	1,85
NIV2	23.263,58	664,50	859,38	160,77	23,55	4,72	46,06	1,85
NIV3	22.684,76	664,50	818,04	160,77	22,55	4,46	43,76	1,85
NIV4	22.105,20	664,50	776,64	160,77	21,55	4,21	41,44	1,85
NIV5	21.525,35	664,50	735,22	160,77	20,57	3,95	39,10	1,85
NIV6	20.945,49	664,50	693,81	160,77	19,57	3,68	36,81	1,85
NIV7	20.411,21	664,50	655,64	160,77	18,57	3,41	34,50	1,85
NIV8	19.787,11	664,50	611,06	160,77	17,56	3,15	32,19	1,85
NIV9	15.852,56	664,50	330,02	160,77	13,71	2,46	25,11	1,46

DIETAS	Fecha efecto 1/1/13	DEVENGO
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA	104,35	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA	39,42	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	60,62	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	38,23	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL	63,15	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL	108,15	Euros/día
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	44,10	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	42,80	Euros/día

PRIMAS	Fecha efecto 1/1/13	DEVENGO
PRIMA SOBRECARGO *	583,66	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO	11,59	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR	1316,84	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN	1316,84	Euros/mes

APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES		
Nivel	Importe Mensual	Importe Anual
NIV1A	169,10	2029,17
NIV1B	153,24	1838,93
NIV1C	137,39	1648,70
NIV1	121,54	1458,46
NIV2	105,69	1268,23
NIV3	89,83	1077,99
NIV4	73,98	887,76
NIV5	58,13	697,53
NIV6	42,27	507,29
NIV7	26,42	317,06
NIV8	15,85	190,23

**TABLA SALARIAL 2014 (IPC 0,0%)**  
**AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. - AUXILIARES DE VUELO -**  
*Fecha efecto 01/01/2014*

NIVEL	TOTAL ANUAL	S. BASE (x 14)	P.R. VIAJE (x 14)	P. TRANSP. (x 12)	H. VUELO 1	P. ACT. LAB.	P. IMAGINARIA	H. NOCTURNA
NIV1A	25.583,00	664,50	1025,06	160,77	27,53	5,77	55,31	1,85
NIV1B	25.003,00	664,50	983,63	160,77	26,29	5,52	53,00	1,85
NIV1C	24.424,33	664,50	942,29	160,77	25,54	5,25	50,68	1,85
NIV1	23.861,63	664,50	902,10	160,77	24,55	5,00	48,35	1,85
NIV2	23.263,58	664,50	859,38	160,77	23,55	4,72	46,06	1,85
NIV3	22.684,76	664,50	818,04	160,77	22,55	4,46	43,76	1,85
NIV4	22.105,20	664,50	776,64	160,77	21,55	4,21	41,44	1,85
NIV5	21.525,35	664,50	735,22	160,77	20,57	3,95	39,10	1,85
NIV6	20.945,49	664,50	693,81	160,77	19,57	3,68	36,81	1,85
NIV7	20.411,21	664,50	655,64	160,77	18,57	3,41	34,50	1,85
NIV8	19.787,11	664,50	611,06	160,77	17,56	3,15	32,19	1,85
NIV9	15.852,56	664,50	330,02	160,77	13,71	2,46	25,11	1,46

DIETAS	Fecha efecto 1/1/14	DEVENGO
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA	104,35	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA	39,42	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	60,62	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	38,25	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL	63,15	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL	108,15	Euros/día
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	44,10	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	42,80	Euros/día

PRIMAS	Fecha efecto 1/1/14	DEVENGO
PRIMA SOBRECARGO *	583,66	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO	11,59	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR	1316,84	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN	1316,84	Euros/mes

APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES		
Nivel	Importe Mensual	Importe Anual
NIV1A	169,10	2029,17
NIV1B	153,24	1838,93
NIV1C	137,39	1648,70
NIV1	121,54	1458,46
NIV2	105,69	1268,23
NIV3	89,83	1077,99
NIV4	73,98	887,76
NIV5	58,13	697,53
NIV6	42,27	507,29
NIV7	26,42	317,06
NIV8	15,85	190,23

**TABLA SALARIAL 2015**  
**AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. - AUXILIARES DE VUELO -**  
*Fecha efecto 01/01/2015*

NIVEL	Subnivel	TOTAL ANUAL	S. BASE (x 14)	P.R. VIAJE (x 14)	P. TRANSP. (x 12)	H. VUELO 1	P. ACT. LAB.	P. IMAGINARIA	H. NOCTURNA
NIV1A		25.583,03	664,50	1025,06	160,77	27,53	5,77	55,31	1,85
NIV1B		25.002,02	664,50	983,63	160,77	26,29	5,52	53,00	1,85
NIV1C		24.424,35	664,50	942,29	160,77	25,54	5,25	50,68	1,85
NIV1		23.861,66	664,50	902,10	160,77	24,55	5,00	48,35	1,85
NIV2		23.263,61	664,50	859,38	160,77	23,55	4,72	46,06	1,85
NIV3		22.684,79	664,50	818,04	160,77	22,55	4,46	43,76	1,85
NIV4		22.105,23	664,50	776,64	160,77	21,55	4,21	41,44	1,85
NIV5		21.525,37	664,50	735,22	160,77	20,57	3,95	39,10	1,85
NIV6		20.945,52	664,50	693,81	160,77	19,57	3,68	36,81	1,85
NIV7		20.411,23	664,50	655,64	160,77	18,57	3,41	34,50	1,85
NIV7 bis		19.787,14	664,50	611,06	160,77	17,02	3,05	31,19	1,79
NIV8	I	19.717,84	664,50	611,06	155,00	17,02	3,05	31,19	1,79
NIV8	II	13.107,70	543,33	269,84	143,61	13,28	2,39	24,33	1,79
NIV8	III	12.084,32	500,91	248,77	132,40	12,15	2,18	22,26	1,29

DIETAS	Fecha efecto 1/1/15	DEVENGO
DIETA INTERNACIONAL CON PERNOCTA	104,35	Euros/día
DIETA INTERNACIONAL SIN PERNOCTA	39,42	Euros/día
DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	60,62	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	38,25	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL NACIONAL	63,15	Euros/día
DIETA USO DIURNO HOTEL INTERNACIONAL	108,15	Euros/día
DIETA INTER. SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	44,10	Euros/día
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA TRIBUTABLE	42,80	Euros/día

PRIMAS	Fecha efecto 1/1/15	DEVENGO
PRIMA SOBRECARGO *	583,66	Euros/mes
PLUS ALIMENTICIO	11,59	Euros/día
PRIMA JEFATURA AUXILIAR	1316,84	Euros/mes
PRIMA JEFAT. INSTRUCCIÓN	1316,84	Euros/mes

\* La percepción aquellos tps encuadrados desde el NIV1A hasta el NIV8, subnivel I.

Los tps subniveles II y III no ejercerán funciones de cobrecargo

APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES			
Nivel	Subnivel	Importe Mensual	Importe Anual
NIV1A		169,10	2029,17
NIV1B		153,24	1838,93
NIV1C		137,39	1648,70
NIV1		121,54	1458,46
NIV2		105,69	1268,23
NIV3		89,83	1077,99
NIV4		73,98	887,76
NIV5		58,13	697,53
NIV6		42,27	507,29
NIV7		26,42	317,06
NIV7 bis		15,85	190,23
NIV8	I	15,85	190,23
NIV8	II	15,85	190,23
NIV8	III	15,85	190,23

## ANEXO II

TABLA DE PRECIOS DE HORAS DE ACTIVIDAD A PARTIR DE ENERO 2012

Horas de Exceso	NIV9	NIV8	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	2,95	4,13	4,72	5,90	7,08	8,26	9,44	10,62	11,80	12,98	14,16	15,34
11-20	4,13	7,08	8,26	9,44	10,62	11,80	12,98	14,16	15,34	16,52	17,70	18,88
21-30	5,90	10,62	11,80	12,98	14,16	15,34	16,52	17,70	18,88	20,06	21,24	22,42
31-40	8,26	14,16	15,34	16,52	17,70	18,88	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96
41-50	10,62	15,34	16,52	17,70	18,88	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14
51-60	12,98	16,52	17,70	18,88	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32
61-70	16,52	17,70	18,88	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50
71-80	17,70	18,88	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68
81-90	18,88	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86
91-100	20,06	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86	33,04
101-110	21,24	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86	33,04	34,22
111-120	22,42	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86	33,04	34,22	35,40
121-130	23,60	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86	33,04	34,22	35,40	36,58
131-140	24,78	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86	33,04	34,22	35,40	36,58	37,77
141-150	25,96	27,14	28,32	29,50	30,68	31,86	33,04	34,22	35,40	36,58	37,77	38,95

TABLA DE PRECIOS DE HORAS DE ACTIVIDAD A PARTIR DE ENERO 2013

Horas de Exceso	NIV9	NIV8	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	2,96	4,14	4,73	5,92	7,10	8,29	9,47	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39
11-20	4,14	7,10	8,29	9,47	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94
21-30	5,92	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49
31-40	8,29	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04
41-50	10,65	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23
51-60	13,02	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41
61-70	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59
71-80	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78
81-90	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96
91-100	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14
101-110	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33
111-120	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51
121-130	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69
131-140	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69	37,88
141-150	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69	37,88	39,06

TABLA DE PRECIOS DE HORAS DE ACTIVIDAD A PARTIR DE ENERO 2014

Horas de Exceso	NIV9	NIV8	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	2,96	4,14	4,73	5,92	7,10	8,29	9,47	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39
11-20	4,14	7,10	8,29	9,47	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94
21-30	5,92	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49
31-40	8,29	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04
41-50	10,65	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23
51-60	13,02	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41
61-70	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59
71-80	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96
81-90	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14
91-100	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33
101-110	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51
111-120	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69
121-130	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69	37,88
131-140	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69	37,88	39,06

TABLA DE PRECIOS DE HORAS DE ACTIVIDAD A PARTIR DE ENERO 2015

Horas de Exceso	NIV9	NIV8-III	NIV8-II	NIV8-I	NIV7 bis	NIV7	NIV6	NIV5	NIV4	NIV3	NIV2	NIV1	NIV1C	NIV1B	NIV1A
1-10	2,96	4,14	4,73	4,14	4,14	4,73	5,92	7,10	8,29	9,47	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39
11-20	4,14	7,10	8,29	7,10	7,10	8,29	9,47	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94
21-30	5,92	10,65	11,84	10,65	10,65	11,84	13,02	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49
31-40	8,29	14,20	15,39	14,20	14,20	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04
41-50	10,65	15,39	16,57	15,39	15,39	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23
51-60	13,02	16,57	17,76	16,57	16,57	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41
61-70	16,57	17,76	18,94	17,76	17,76	18,94	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59
71-80	18,94	20,12	21,31	20,12	20,12	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96
81-90	20,12	21,31	22,49	21,31	21,31	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14
91-100	21,31	22,49	23,67	22,49	22,49	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33
101-110	22,49	23,67	24,86	23,67	23,67	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51
111-120	23,67	24,86	26,04	24,86	24,86	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69
121-130	24,86	26,04	27,23	26,04	26,04	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69	37,88
131-140	26,04	27,23	28,41	27,23	27,23	28,41	29,59	30,78	31,96	33,14	34,33	35,51	36,69	37,88	39,06

## ANEXO III

### Procedimiento de asignación de vacaciones y puntos

Calendario de vacaciones y petición de las mismas. Con fecha 1 de octubre la empresa habrá solicitado la petición de vacaciones al colectivo de TCP y estos tendrán hasta el 30 del mismo mes para remitir a la Jefatura de TCP el periodo vacacional deseado para el año siguiente. El disfrute de las vacaciones se realizará en periodos mínimos de 7 días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



El TCP que preste sus servicios en el Departamento de Instrucción o Servicios cuando cesen en el cargo adquirirá la media de la puntuación de la base.

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

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

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

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

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

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

Venta a Bordo. Deducción de un 5 % del total de la recaudación por faltas y errores. Del 95 % restante se reparte un porcentaje dependiendo del tipo de vuelo y del límite de recaudación.

Tipo vuelo	Porcentaje a repartir menos o igual límite	Límite (euros)	Porcentaje a repartir si supera límite
Escandinavo.	5	3.005,06	10
Larga distancia	10	1.202,02	15
Europeo Chart.	10	601,01	15
Internacional.	10	1.202,02	10

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

\*\* Por trayecto.

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

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

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

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

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

Esta comisión se reparte por igual entre toda la tripulación.