

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 18 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación.

Visto el texto del II Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (Código de Convenio n.º: 99015875012006), que fue suscrito, con fecha 28 de mayo de 2012, de una parte, por la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CGT y SEPLA, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 18 de julio de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TEXTO ARTICULADO DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y TRABAJOS AÉREOS CON HELICÓPTEROS Y SU MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN

Capítulo I. Disposiciones generales.



Artículo 1. Determinación de las partes que lo concertan.

Son partes que han concertado este Convenio colectivo, que tiene carácter Sectorial y Estatal, por la representación de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), y por la representación sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (Sector Aéreo CC.OO.) y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar (Sector Aéreo) de la Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Confederación General del Trabajo (FETYC-CGT).

Sección 1ª Ámbito

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a las actividades relacionadas con la prestación de servicios de transporte y/o trabajos aéreos con helicópteros, actividades de mantenimiento, pesado y línea, de helicópteros y otras aeronaves, así como de motores, componentes, instrumentos y otros accesorios, realizadas tanto en talleres centrales como bases periféricas, así como a las actividades de trabajos y/o transporte aéreos prestadas por las empresas mediante aviones de hasta 20 toneladas al despegue, que operen bajo las mismas o parecidas condiciones que las actividades prestadas con helicópteros.

En este sentido, y a título enunciativo, será de aplicación a las actividades de:

1. Prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales.
2. Salvamento y rescate, tanto marítimo como en tierra.
3. Protección Civil.
4. Asistencia a Plataformas Petrolíferas (Off-Shore).
5. Vigilancia Aduanera y Pesquera.
6. Transporte Sanitario Medicalizado.
7. Mantenimiento y reparación de aeronaves, motores, componentes, instrumentos y otros accesorios y actividades auxiliares.
8. Coordinación de medios aéreos
9. Transporte de pasajeros con helicópteros y/o aviones de hasta 20 toneladas al despegue.



10. Actividades de formación aeronáutica, en el seno de estas empresas.

11. Y cualquier otra actividad similar o análoga prestada con helicópteros y/o aviones de hasta 20 toneladas al despegue por las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector que realicen alguna de las actividades anteriormente descritas.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, en las empresas incluidas en su ámbito funcional, tanto en España como en el extranjero y, en este último caso, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. A estos efectos se entenderán incluidos dentro de su ámbito todos los colectivos contemplados en el artículo 29 del presente Convenio.

No será de aplicación el presente Convenio a las relaciones laborales de carácter especial suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ni a aquellos trabajadores con cargo directivo, salvo en lo concerniente al régimen de faltas y sanciones.

Asimismo, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio aquel personal que pase a ocupar un puesto de confianza de la Dirección de las empresas que exija mayor dedicación y responsabilidad, es decir, de los comprendidos en el Grupo Profesional Quinto de los regulados en el presente convenio colectivo. No obstante lo anterior, las disposiciones del presente Convenio sí les serían de aplicación en tanto en cuanto realizasen algunas de las funciones que se definen en la Estructura Profesional y para esas funciones.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el Estado español y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2ª Vigencia, duración, prórroga y denuncia

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y tendrá una vigencia de tres (3) años desde su entrada en vigor, es decir, desde el 1 de enero del año de su firma, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en

cuyo caso será la determinada en el mismo.

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

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del Convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes otorgantes del mismo, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral de manera fehaciente, con al menos tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia inicial indicada en el artículo anterior o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio y hasta tanto en cuanto se pacte uno nuevo, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor el contenido normativo en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 3ª Prelación de normas, compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 7. Naturaleza normativa y eficacia general.

Dada la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y se aplica a todas las empresas, entidades y trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 8. Prelación de normas.

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado en el mismo por las partes regula con carácter general las relaciones entre las empresas y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable, y en todo caso que sean considerada derecho dispositivo.

En todo lo que no se haya previsto en este Convenio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1561/1995, de Jornadas Especiales de Trabajo para el personal dentro de su ámbito de aplicación, así como la normativa legal que sea de aplicación.

Artículo 9. Compensación y absorción.



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

No obstante las tablas salariales pactadas en este Convenio, no podrán absorber ni compensar las subidas anuales que se puedan pactar en cada una de las empresas.

Artículo 10. Principios de articulación de los Convenios colectivos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 83 de dicho cuerpo legal, el presente Convenio colectivo y aquellos otros convenios colectivos con los que en su caso, y de acuerdo con la normativa en vigor, pudiera concurrir, se articularán de acuerdo con los principios de complementariedad y norma más favorable, complementariadad y supletoriadad, y atribución de competencia, regulados en los artículos siguientes.

Artículo 11. Principios de complementariedad y norma más favorable.

Los contenidos del presente Convenio podrán mejorarse en los convenios colectivos de empresa, supraempresariales o de ámbito territorial inferior. Cuando se trate de una de las materias reservadas cuya competencia exclusiva queda atribuida al presente convenio, no se podrán rebasar los límites establecidos en este.

De acuerdo con el principio de norma más favorable, establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 12. Principios de complementariedad y supletoriadad.

Respecto de los Convenios colectivos de ámbito inferior que pudiesen suscribirse con adecuación a la normativa en vigor, el presente Convenio tendrá el carácter de norma complementaria y, en su caso, supletoria.

Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en dichos convenios.

En todo caso, serán de aplicación supletoria y obligatoria los contenidos del



presente Convenio no contemplados en los de ámbito inferior.

Artículo 13. Principio de atribución de competencia.

El presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente. En todo caso, tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores:

Jornada laboral anual máxima.

Movilidad geográfica.

Estructura salarial

Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 14. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad laboral competente estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente y así lo hiciera saber a las partes otorgantes y/o no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido en su actual redacción, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la Comisión Negociadora del mismo deberá reunirse con objeto de subsanar de conformidad con la legalidad vigente, de común acuerdo y en el plazo de treinta días las supuestas deficiencias observadas. En este sentido, considerarán si cabe la modificación parcial, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Sección 4ª Comisión paritaria

Artículo 15. Composición y constitución.

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

Esta Comisión estará compuesta por ocho vocales, cuatro de ellos representantes de la parte sindical y cuatro de la parte empresarial, y de un secretario que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, que intervendrán con voz pero sin voto.



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

Sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales representantes de la parte sindical, así como la mitad más uno de los vocales representantes de la parte empresarial.

La sede de la Comisión será el domicilio de AECA en Madrid (C/ Doctor Esquerdo, número 18, esc. B, 1º B, 28028 Madrid).

Artículo 16. Cometidos y facultades de la Comisión Paritaria.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas a la Comisión Paritaria.

En este sentido, las partes se comprometen expresamente a que todas aquellas cuestiones que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo o cualquier otra que pudiera dar lugar al inicio de acciones judiciales de cualquier tipo, excepto las individuales, serán sometidas con carácter previo y obligatorio a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. Una vez planteada la cuestión ante la Comisión Paritaria, ésta deberá reunirse en un plazo de quince días.

En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria en los conflictos que pudieran derivarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio en el plazo de 30 días hábiles desde que la cuestión se sometió a preceptivo informe de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a someter el asunto al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) con objeto de encontrar una solución en aquellas materias que no haya podido ser posible resolver en sede de Comisión Paritaria, y sin perjuicio de la posibilidad de cada una de las partes de acudir a la Jurisdicción competente.

Para someter el asunto al procedimiento de arbitraje previsto en el ASEC, se requerirá que tanto la parte sindical como la empresarial, acepten plantear el mismo de mutuo acuerdo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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



puedan plantear por la aplicación del articulado del Convenio, excepto las denuncias individuales.

d) Resolución de las cuestiones planteadas en virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Emitir informe previo y preceptivo sobre las adhesiones al presente Convenio que pudieran producirse, así como en los supuestos de extensión que se contemplan en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).

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

Capítulo II. Contrato de trabajo.

Artículo 17. Duración del contrato.

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

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley, del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial.

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

Artículo 18. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Al amparo de la letra b), del apartado 1, del artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventuales), debido a las causas estructurales de la naturaleza de la actividad empresarial, que se ve sometida a continuos avatares que ocasionan continuas alteraciones de los flujos de producción, estableciéndose que dentro de un período de 18 meses, estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, en el citado período.

Artículo 19. Contrato por obra o servicio determinados.

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

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados,

para cubrir aquellos trabajos cuya ejecución es limitada en el tiempo y de duración incierta.

Se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, a modo enunciativo y no limitativo, las siguientes:

- a) Eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, filmaciones aéreas.
- b) Campañas de prevención de incendios forestales, incluidas las precampañas.
- c) Contratos con la Administración.
- d) Contratos con Entidades Privadas.

Los contratos realizados bajo esta modalidad tendrán la duración establecida legalmente, transcurridos los cuales el trabajador adquirirá la condición de fijo. El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo o modelo oficial, en caso de existir, sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Artículo 19 bis. Contrato fijo de plantilla.

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido.
2. Se fomentará la contratación indefinida en el seno de las empresas del sector y para lo cual se podrán utilizar los supuestos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 20. Contrato para trabajos fijos discontinuos.

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

La duración de la jornada laboral ordinaria, en estos casos, no será de una duración inferior a 80 horas en cómputo mensual.

Cuando haya trabajadores con contrato para trabajos fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional, área operativa y centro

de trabajo, éstos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo antes referidos, salvo acuerdo en contrario con el trabajador fijo discontinuo.

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

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

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

La antigüedad a los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores se computará a razón de los días realmente trabajados para la empresa desde el inicio de la relación laboral, que se recogerá en el escalafón correspondiente.

El llamamiento al trabajador se efectuará por escrito con la mayor anticipación posible, debiéndolo comunicar la empresa a los organismos competentes. Tanto el llamamiento como la interrupción de los contratos se formalizarán en los modelos oficiales, informando de ello a la representación legal de los trabajadores. La interrupción se notificará al trabajador en un plazo no superior a 48 horas una vez conocido por empresa, aportando a solicitud del trabajador la comunicación realizada por el cliente.

Artículo 20 bis. Contratos a tiempo parciales.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 % de las horas

ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Artículo 21. Contratos formativos.

Los contratos de trabajo en prácticas y los contratos para la formación se registrarán por lo establecido en las disposiciones legales, garantizándose los niveles retributivos establecidos en el presente convenio colectivo con las reducciones previstas por la legislación que en cada momento se encuentre en vigor.

Si estos contratos se hubieran concertado por tiempo inferior al máximo total legalmente establecido, y en función de lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar cuantas prórrogas se estime conveniente, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total prevista para dichos contratos.

Artículo 22. Período de prueba.

Los ingresos de los trabajadores en las empresas se considerarán siempre hechos a título de prueba, debiendo constar por escrito dicho período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto: cuatro meses.
- b) Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero: dos meses.
- c) Resto del personal, incluidos Trabajadores con contrato para la formación: un mes.

No obstante lo anterior, para los casos de contratos de duración indefinida, la empresa está facultada para fijar un período de prueba de seis meses para el caso de trabajadores de los grupos profesionales cuarto y quinto, de cuatro meses para los técnicos titulados situados en los grupos segundo y tercero y de dos meses para los trabajadores de los demás grupos profesionales.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 de este Convenio.

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

Artículo 22 bis. Contratación de discapacitados.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

No obstante lo anterior, y debido a la especialización que exige el sector aeronáutico y al porcentaje elevado que supone el colectivo de pilotos y mecánicos respecto a la composición del resto de la plantilla de las Empresas, el cual exige, para su acceso, una serie de licencias, habilitaciones, titulaciones y reconocimientos médicos especiales, motiva la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla en el caso de estos colectivos, por lo que las Empresas quedan facultadas para alegar la exención de la obligación de contratar a personas con discapacidad incluyendo el % de plantilla correspondiente a estos colectivos.

Para ello, deberán adoptar las medidas alternativas necesarias que se establecen en la mencionada Ley.

Artículo 22 ter. Trabajadores con capacidad disminuida.

En el caso de trabajadores de la empresa cuya capacidad se haya visto disminuida y a propuesta de la empresa o petición del trabajador, a través del comité de seguridad y salud, se tomarán las medidas tendentes a la recolocación del personal, de acuerdo con los requisitos más adelante establecidos, cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente etc.... a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la Mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Será necesario que haya vacantes en ese puesto de trabajo y que el trabajador tenga la competencia y capacidad necesaria para desarrollar esa función.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, siempre que estén capacitados para desarrollar ese tipo de trabajo.

Artículo 23. Dimisión del trabajador.

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del

trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de, al menos, treinta días naturales de antelación a la fecha prevista de dimisión, cuando, se trate de personal clasificado en los grupos profesionales tercero y cuarto. Para el personal clasificado en el grupo profesional quinto, este preaviso será de dos meses. El resto de trabajadores deberá preavisar con quince días naturales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23 bis. Jubilación.

El contrato de trabajo se podrá extinguir, de acuerdo con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

Para ello se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1º) El trabajador que cumpla la edad ordinaria de jubilación, o aquella específica que permita, por razón de la naturaleza del trabajo, la reducción de la edad ordinaria, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de

la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En este caso se deberá de solicitar por el trabajador, con asistencia por parte de la empresa.

2º) La empresa deberá haber incrementado su plantilla en el período de doce meses inmediatamente anteriores a la fecha en que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, o sustituirá al trabajador que cumpla la edad ordinaria de jubilación por otro que no mantuviese relación laboral previa con la compañía, o bien que manteniéndola, fuese temporal y pasase a indefinido.

En cuanto al personal de vuelo, una vez cumplida la edad máxima para ejercer, en todo o en parte, las funciones contenidas en su licencia, será de aplicación lo anteriormente citado, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en los números 1 y 2, de este artículo.

Artículo 23 ter. Jubilación parcial.

El trabajador, para acceder a la jubilación parcial, en los términos legalmente establecidos en cada caso, deberá presentar solicitud al efecto, acreditando que cumple con los requisitos exigidos, tanto en lo relativo a su edad como al período de cotización en su caso.

Si existe acuerdo entre el trabajador y la empresa el trabajador podrá jubilarse parcialmente, dando la empresa a tal efecto cumplimiento a cualesquiera obligaciones que pueda tener legalmente al respecto.

Artículo 24. Permanencia en la empresa.

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

El trabajador tendrá derecho en todo caso a conocer el coste real para la empresa de la especialización citada, una vez comunicado este coste al trabajador, la realización del curso supondrá la aceptación por el trabajador del pacto de permanencia.

A título enunciativo, deberán incluirse dentro del coste del curso los siguientes conceptos:

1. El coste real del curso, incluso en aquellos supuestos en que se abonen por la empresa al fabricante de aeronaves en el momento de adquisición de las mismas, siempre y cuando esto le haya supuesto un coste efectivo a la empresa. En este supuesto, y a efectos de determinar dicho coste surtirá efectos certificación expedida por dicho fabricante, o del organismo contratante, expresiva del importe al que el mismo asciende.
2. Los costes derivados del servicio de los formadores si fueran externos, o la retribución de los instructores si fuesen internos, así como hoteles, desplazamientos y dietas en ambos caso.
3. Cualquier otro coste relacionado directamente con el curso debidamente justificado.

La formación que pudiera realizarse fuera de la jornada laboral será voluntaria para el trabajador y el salario equivalente de estas jornadas serán descontadas del coste del curso.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados, periódicamente, de los costes citados de especialización, previamente a suscribirse dichos pactos de permanencia. En defecto de representación legal de los trabajadores en el seno de la empresa, ésta deberá remitir dicha información a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 25. Ingresos y vacantes.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados en las distintas áreas operativas por los titulados universitarios, pertenecientes al grupo profesional de técnicos, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

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

A tal efecto, las empresas darán publicidad de tales vacantes mediante comunicados en los tablones de anuncios y, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores, o en caso de no existir dicha representación, a la Comisión Paritaria.



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

Las empresas mantendrán actualizados las listas de los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

Artículo 26. Información a la representación legal de los trabajadores.

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

Capítulo III. Clasificación profesional y progresión, promoción en el trabajo y ascensos.

Artículo 27. Sistema de clasificación profesional.

Mediante el presente Convenio colectivo se establece el sistema de clasificación de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, a través de un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales y áreas operativas.

Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 28, agrupando de forma unitaria las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El cometido funcional lo desarrollarán los trabajadores en las áreas operativas que se especifican en el artículo 29, pudiendo incluirse diversas áreas operativas en un mismo grupo profesional.

En cada caso, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido general de la prestación del contrato, así como su equiparación al grupo profesional previsto en el Convenio colectivo.

Artículo 28. Criterios de clasificación.

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

a) Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el

desempeño de las funciones realizadas.

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

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

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

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

f) Experiencia: Se tendrá en cuenta aquella experiencia que se pueda acreditar respecto del servicio o actividad que se vaya a desempeñar.

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

Artículo 29. Áreas operativas.

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

A) Personal de vuelo.

A.1 Tripulación técnica de vuelo. Se incluye en éste área el grupo profesional de tripulantes técnicos de vuelo cuyo cometido básico es el pilotaje de la aeronave.

A.2 Personal de mantenimiento de aeronaves de base periférica o línea. (Mantenimiento de aeronaves de línea). Aquel, que sin tener encomendadas funciones relacionadas con el pilotaje de la aeronave, pueden tener otras funciones asignadas a bordo y como cometido básico el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como su verificación y garantía de funcionamiento, en las diferentes bases operativas de las compañías, distintas del taller central y con independencia de que se desplacen o no con las aeronaves.

A.3 Rescatadores. Aquel personal con funciones de rescate o salvamento, en las operaciones de salvamento marítimo y rescate en alta mar, rescate en montaña o de cualquier otra índole relacionada con la operación

A.4 Operadores. Aquel personal que desarrolla funciones no relacionadas con la operación de pilotaje, pero sí con la operación de vuelo, como pueden ser a modo de ejemplo la operación de grúa, medios, sistemas u otros instrumentos necesarios para las distintas actividades.

A.5 Otro personal de vuelo. Se incluyen en este área los grupos profesionales que sin tener encomendadas funciones relacionadas con el pilotaje de la aeronave, desarrollan funciones en la prestación del servicio o de la operación, como puede ser el personal auxiliar de vuelo (TCP'S), técnico de apoyo al vuelo (TAV) o el personal de vuelo de emergencias sanitarias (HEMS)

B) Personal aeronáutico de tierra (Talleres centrales), y asistencia al pasaje.

Se integran en esta área los grupos profesionales siguientes:

B.1 Mantenimiento de aeronaves de taller central. Aquel que tiene como cometido básico el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como su verificación y garantía de funcionamiento, en los talleres centrales de las compañías.

B.2 Asistencia al pasaje.- En esta área quedan encuadrados los grupos profesionales siguientes:

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

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

C) Personal de Formación Aeronáutica.- En esta área se encuadran los grupos profesionales, dedicados a la actividad de formación que, a modo de ejemplo, pueden ser los siguientes; instructores de vuelo y de tierra que realizan sus funciones en las escuelas de formación de pilotos y los instructores de teoría y práctica en las escuelas de formación de LMAs.

D) Servicios generales, administrativos y auxiliares.- En este área se adscriben los cometidos de planificación y programación técnica y auxiliar de vuelo, programación de actividades, seguimiento y operación de la ejecución de las mismas. Con independencia de su adscripción orgánica, se integran en esta área todos los grupos profesionales no incluidos en las otras áreas y que tengan tareas auxiliares necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa y de las demás áreas operativas, tales como administración, contabilidad, gestión comercial y otras similares.

Artículo 30. Grupos profesionales.

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

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

Así mismo, los cometidos de las áreas operativas son meramente enunciativas, pues todo trabajador viene obligado a ejecutar cuantos trabajos le sean ordenados por la empresa, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional y en el área operativa de adscripción. Los trabajadores incluidos dentro de un mismo grupo profesional prestarán sus servicios en las distintas áreas operativas que la empresa le asigne, respetando su profesionalidad y previa comunicación a la RLT, siéndole de aplicación la regulación específica del área operativa asignada.

Los grupos profesionales, dentro de cada una de las áreas operativas, se configuran según los criterios siguientes:

Grupo primero. Contenido general de la prestación.- Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitadas. Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, bajo la supervisión directa de otros.

Grupo segundo. Contenido general de la prestación.- Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación al proceso. Ejecutan trabajos cualificados que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo supervisión próxima.

Grupo tercero. Contenido general de la prestación.- Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requiere el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y

razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Grupo cuarto. Contenido general de la prestación.- Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar las acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Grupo quinto. Contenido general de la prestación.- Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizada en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación. Se incluyen en este grupo aquellos puestos de responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa

Dado que las distintas áreas operativas definidas en el artículo anterior, tienen unas condiciones específicas (por ejemplo, en materia de jornadas), en el caso de que un trabajador destinado en un área operativa concreta, fuese destinado temporalmente a otro área con condiciones distintas, durante los días completos destinados en esta área le serán de aplicación las condiciones específicas del área de destino, pero sin que, en caso alguno, pueda el trabajador ser asignado a un grupo profesional inferior al que tenía en el área operativa de origen, y así, si un trabajador Técnico/Auxiliar de Mantenimiento (TMA) destinado en el área operativa B), fuese destinado al área operativa A), prestaría su jornada de trabajo según lo estipulado para el área operativa A) durante los días completos que estuviese destinado en el mencionado área operativa A).

Artículo 31. Estructura de la clasificación profesional.

La estructura de la clasificación profesional quedará determinada en el siguiente cuadro:

Operativas

	Grupo 5	Áreas grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
A) Personal de vuelo					
A.1 Tripulación técnica de vuelo (Pilotaje).	Director de área	Jefe de Sección Supervisor	Piloto	Segundo piloto	piloto en prácticas
A.2 Mantenimiento de línea.	Director de área	Jefe de Sección Supervisor	TMA	Auxiliar TMA Ayudante TMA	Aprendiz
A.3 Rescatadores.	–	–	–	Rescatador	–
A.4 Operadores.	–	–	–	Operador	Auxiliar
A.5 Otro personal de vuelo.	Director de área	–	–	TCP Tripulante HEMS	Auxiliar
B) Personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje.	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
B.1 Mantenimiento de talleres centrales.	Director de área	Jefe de Sección Supervisor	TMA	Auxiliar TMA Ayudante TMA	Aprendiz
B.2 Asistencia al pasaje.	Director de área	Jefe de Sección	Oficial	Auxiliar Auxiliar de Tierra	Ayudante
C) Servicio generales, administrativos y auxiliares.	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
C.1 Servicios generales, Administrativos y Auxiliares.	Director de área	Jefe de Sección	Oficial	Auxiliar	Ayudante

Artículo 32. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

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



antes referida.

Cuando el desempeño de tales funciones sea de forma permanente y prevalente y se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de incapacidades temporales, excedencias forzosas, licencias contempladas en este Convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado.

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

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

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

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

Artículo 33. Ascensos

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

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

Una vez producido el ascenso, el trabajador deberá superar el período de prueba establecido para el ingreso al grupo laboral correspondiente.

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

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



que se trate.

El período de prueba quedará interrumpido si durante el mismo el trabajador debe realizar algún curso formativo o medie baja por Incapacidad Temporal.

El ascenso de un grupo profesional al inmediatamente superior, será facultativo de la empresa y siempre en función de los conocimientos, aptitud, actitud y experiencia de los trabajadores que estén adscritos al último nivel retributivo del grupo profesional en que se encuentren para optar a las vacantes que se puedan producir en el grupo inmediatamente superior, siempre que tales trabajadores reúnan los requisitos y condiciones que en cada caso fije la empresa, bajo criterios de igualdad y no discriminación

Artículo 33 bis. Información periódica a la representación legal de los trabajadores y publicación de plantilla.

La empresa informará a la RLT en los términos establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores

Las empresas confeccionarán a 31 de diciembre de cada año una escala administrativa de los trabajadores en plantilla, dividido entre las diferentes áreas operativas, ordenado por su fecha de ingreso en la empresa y por categoría profesional.

Deberán figurar en este escalafón, referido a todos y cada uno de lo tripulantes, los siguientes datos:

Número de orden.

Nombre y apellidos.

Fecha de acceso a la función.

Fecha de nacimiento.

Capítulo IV. Formación profesional.

Artículo 34. Formación profesional en el trabajo.

1. Formación académica y profesional reglada.

El trabajador tendrá derecho:

A. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación al empresario y posterior acreditación de su asistencia, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un

título académico o profesional.

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

C. Referente a los permisos individuales para la formación, la empresa se compromete a facilitar el acceso a esta modalidad a todas las personas que así lo requieran, siempre que estos estén dentro de los requisitos establecidos en el mencionado acuerdo.

2. Formación en la empresa.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, siempre y cuando se realice dentro de jornada.

La formación que pudiera realizarse fuera de la jornada laboral será voluntaria para el trabajador.

Los términos concretos de la realización de las acciones formativas serán fijados a través de la negociación colectiva de ámbito inferior.

Artículo 35. Participación de la representación legal de los trabajadores.

Se constituirá una comisión Paritaria de Empresa, integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en los distintos colectivos de la misma, así como determinar en su caso, las necesidades de cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la cualificación del trabajador, y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Funciones de las Comisiones de formación-Planes de formación:

Sin perjuicio de otras que pudiesen surgir, las funciones y competencias a desarrollar y ejercer por la Comisión, se enumeran como sigue:

1. Detección de necesidades específicas de formación continua en cada área de trabajo, sección o departamento.
2. Detección de los destinatarios a formación continua.
3. Participación necesaria en el diseño de los planes y acciones formativas.
4. Negociar los tiempos destinados a formación continua.

5. Recibir información de los presupuestos, adopción de sistemas de financiación y asignación de costes de las acciones formativas.
6. Establecimiento de los sistemas evaluadores de la formación.
7. Definición de las acciones específicas para motivar la participación en las acciones formativas.
8. Establecimiento de sistemas de validación, certificación y reconocimiento de la acción formativa.
9. Recibir información sobre:

El plan formativo y toda la documentación presentada ante la Fundación Tripartita para el empleo o el INEM. Así como sus modificaciones.

Lista de participantes una vez aprobado el Plan.

Los permisos individuales de formación autorizados por la empresa.

Artículo 36. Articulación de la formación con la promoción y la clasificación profesional.

- La Comisión de Formación realizará un baremo de puntos que se asignaran a cada curso que se vaya a realizar en la empresa, y asimismo realizara una valoración de puntos necesarios que se tendrán que haber obtenido para optar a un cambio de categoría en el seno de la empresa. La obtención de estos puntos habilitará para poder concurrir a las pruebas de capacitación que pudieran convocarse.

- Las empresas podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional. Se garantizara en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

- Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que solo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 37. Tiempo de trabajo.



Dada la peculiaridad de las funciones de las empresas a que afecta este Convenio, así como las actividades relacionadas con servicios públicos, las empresas tendrán plena facultad para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación. En especial, para las áreas operativas de Personal de Vuelo y Personal Aeronáutico de Tierra, al estar incluidas dentro de su ámbito de aplicación, se cumplirá con el R.D. 1561/1995 según redacción dada por el Real Decreto 294/2004 y aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

Así, en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995 se diferenciará entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo a la inmediata disposición y tiempo de presencia, según las siguientes definiciones y para el personal dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1561/1995:

- Tiempo de trabajo efectivo, aquel en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario en el lugar designado por este y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su titulación y/o capacitación a bordo de la aeronave, así como trabajos auxiliares que se efectúen en relación con la aeronave, sus pasajeros o carga.
- Tiempo de presencia, es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, en el lugar designado por este, sin prestar trabajo efectivo, y en espera o expectativa de que se produzca la activación, entendida como comunicación, por cualquier medio, al trabajador de la realización de forma inmediata de un trabajo efectivo.
- Tiempo a la inmediata disposición, es aquel en el que el trabajador, estando en el lugar designado por el empresario, una vez producida la activación y conociendo que ha de realizarse un trabajo efectivo, se prepara para dar comienzo de forma inmediata a un periodo de trabajo efectivo.

Artículo 38. Jornada.

La jornada a realizar en el sector para los distintos colectivos es la siguiente:

Personal de vuelo.

El máximo de días de programación estará en función de las horas programadas de trabajo diario y siempre con un máximo de 225 días de trabajo efectivo al año.

El máximo de días de programación continuada será el establecido en la circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil.

La jornada máxima, a partir del 1 de enero de 2012, para los citados 225 días de programación, y en cuyo cómputo no estarán incluidas la formación y viajes, será



de 2.000 horas anuales, incluidos tanto los tiempos de trabajo efectivo como tiempos a la inmediata disposición y los tiempos de presencia. Siendo en cualquier caso el tiempo de trabajo efectivo de 1.760 horas.

Durante el año 2012, mediante acuerdo con el trabajador, se podrán programar hasta 150 horas por encima de las 2.000 horas anuales, como medida transitoria de adaptación a la citada jornada máxima. Estas horas se abonarán al trabajador a precio de hora ordinaria.

En cuanto a los viajes y la formación, no computarán dentro del límite de 2.000 horas anuales, los siguientes:

a) Trabajadores que no tengan base estable: 14 días de viaje + los viajes asociados a formación y los días empleados en dicha formación, excluidos los relacionados con la obtención (no renovación) de la habilitación de tipo, los cuales sí computarán dentro del límite de 2.000 horas.

b) Trabajadores que tengan asignada base estable: 10 días de viaje + los viajes asociados a formación y los días empleados en dicha formación, excluidos los relacionados con la obtención (no renovación) de la habilitación de tipo los cuales sí computarán dentro del límite de 2.000 horas.

c) En caso de superar esos límites, por acuerdo entre trabajador y empresa, se podrá acordar la compensación económica. En caso contrario esos días se incluirán en el de la jornada máxima.

d) Para el ejercicio 2012, en lo referente a formación y viajes, se establece que los límites cuantitativos establecidos en los apartados anteriores se computarán a partir de la firma del presente convenio.

Se incluirán junto al personal de vuelo a los TMA,s de línea y auxiliares (es decir, los que no estén en talleres centrales) y a los rescatadores, con programaciones similares a los pilotos.

Se establece una jornada máxima para los trabajos estacionales, de duración no superior a los 5 meses, de 1.300 horas.

Jornada para el personal técnico de tierra (TMA,s y auxiliares) y personal administrativo.

La jornada máxima anual, para el personal administrativo, será de 1760 H. y 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación.

Para los TMA,s y auxiliares de Talleres Centrales, la jornada máxima anual será 1.760 más 40 horas adicionales dedicadas a formación.



Para el colectivo de mantenimiento se pacta el siguiente acuerdo de flexibilidad de la jornada:

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de la empresa de distribuir irregularmente hasta el 7,5% de la jornada anual máxima.
2. En caso de que fuera necesario ampliar este límite al 10 % de la jornada máxima anual, y siempre que medie acuerdo con los trabajadores o sus representantes, el porcentaje que supere el 7,5 %, deberá de ser abonado en las condiciones que se pacte en las empresas.
3. Esta distribución no podrá afectar al límite máximo de días de trabajo anual que está establecido en 225 días.
4. Procedimiento para la distribución irregular pactada. Entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, pactarán el procedimiento para llevar a cabo esta distribución irregular de la jornada. En todo caso se respetará un plazo de preaviso mínimo de tres días, por parte de la empresa al trabajador, para la notificación de la reducción o prolongación de la jornada.

Artículo 39. Descanso entre jornadas, semanal y festivos.

Con carácter general, y a salvo de lo que más adelante se especifique para determinados colectivos, se respetará un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

1. Personal administrativo y de servicios generales.

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

Las fiestas laborales, señaladas oficialmente, que no podrán exceder de las previstas para el lugar de contratación de cada trabajador, cuando se trabajen por razón de la actividad o servicio que se esté desarrollando, se compensarán con descanso equivalente en otra fecha.

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

2. Personal de mantenimiento y vuelo.

Para el personal de vuelo se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez

horas y media, pudiéndose compensarse hasta las doce horas establecidas con carácter general en periodos de hasta cuatro semanas, siendo en todo caso el tiempo máximo de trabajo efectivo diario de ocho horas. En cuanto al descanso semanal y fiestas laborales, al menos ocho días han de ser disfrutados cada mes.

Artículo 40. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales, pudiendo fraccionarse su disfrute, debiendo garantizarse, en cualquier caso, un periodo ininterrumpido de quince días, a elección del trabajador, y a disfrutar en temporada baja.

A estos efectos las definiciones de las distintas temporadas son las siguientes:

Temporada alta: Corresponde al período comprendido entre el día 20 de mayo y el 30 de septiembre.

Temporada baja: El resto del año natural.

El periodo de vacaciones una vez comenzado podrá interrumpirse a instancias del trabajador inmediatamente después de declarar una enfermedad o accidente cuyo tratamiento se acredite como necesario en el domicilio o en un centro hospitalario. Se deberá de remitir, obligatoriamente, la certificación facultativa correspondiente.

La fracción del período vacacional interrumpido se disfrutará por designación de la compañía, antes del 31 de diciembre del año de que se trate. Si esto no fuera posible, por continuar de baja, se disfrutará, con sujeción a necesidades operativas de la Compañía, de manera inmediata después del alta médica.

La empresa, previa consulta a la representación legal de los trabajadores o, en el caso de que no existiera dicha representación, a la Comisión Paritaria, fijará los criterios para el disfrute de vacaciones y efectuará la planificación del calendario vacacional. Para la planificación del calendario vacacional se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa.

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

Para el caso de que no haya acuerdo en el seno de los distintos departamentos de la empresa, entre los trabajadores y la empresa, para la elección del periodo de disfrute de las vacaciones, se aplicará el procedimiento regulado a continuación.

Procedimiento para la elección del período de vacaciones



El orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

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

Mes	Ene. h/7	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Dic. d/23
Puntos	8	0	0	2	4	5	7	11	12	10	6	0	3	8

A fecha 1 de noviembre se realizará el recuento de puntos, considerando los días de vacaciones ya disfrutados y los programados aún sin disfrutar. El cómputo se realizará desde el 1 de noviembre del año anterior hasta el 30 de octubre del año en curso.

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

De común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores de cada centro se podrán negociar cambios o modificaciones al actual sistema de elección de vacaciones.

Artículo 41. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de

carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

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

f) Un día para asistir a enlaces matrimoniales de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

g) Por el tiempo imprescindible para la realización del examen y con un máximo de dos días.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que en ningún caso podrán superar los siete días laborables o de trabajo efectivo. Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán establecer mejoras en este punto. Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del 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 de los períodos de descanso por maternidad. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con antelación suficiente para que la Empresa pueda adoptar las medidas necesarias, el ejercicio de este derecho.

4. 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.

Artículo 42. Inaplicación del tiempo de trabajo.

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

Capítulo VI. Movilidad geográfica.

Artículo 43. Bases y centros de trabajo.

En función de la naturaleza de los servicios y de la contratación de las empresas con terceros demandantes de dichos servicios existirán, además de un centro de trabajo o base principal, donde se encuentre la dirección efectiva de la empresa, distintos lugares de trabajo que a estos efectos tendrán consideración de centros de trabajo móviles o itinerantes, dentro de los que se encuadran dos tipos de bases periféricas o lugares de trabajo a las que podrán ser asignados los trabajadores:

- Base permanente: Aquel lugar de trabajo que permanece operativo por un período continuo de al menos dos (2) años.
- Base temporal: Aquellos lugares de trabajo que permanecen operativos por un período inferior a dos (2) años.

Artículo 44. Tipos de desplazamientos.

Dada la especial naturaleza de los servicios que cumplen estas empresas, la no sujeción de los mismos a un territorio en particular y las necesidades de atenderlos en cada momento, los traslados y desplazamientos de los trabajadores dentro del territorio nacional o fuera de éste, se decidirá libremente por la empresa, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio. A estos efectos se definen dos tipos de desplazamiento:

- Desplazamiento estable: Es aquel por el cual el trabajador es desplazado por un tiempo no inferior a un (1) año.
- Desplazamiento temporal: Aquel en el cual el trabajador es desplazado por un tiempo inferior a un (1) año.

La empresa comunicará al trabajador sobre el destino y la base en la cual deberá prestar su servicio inicialmente, todo ello en función de las definiciones de centros de trabajo, bases periféricas y desplazamientos anteriormente definidos. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la empresa fomentará los desplazamientos de carácter estable, tanto en base permanente como temporal.

Aquel trabajador que haya sido desplazado de manera estable, a una base permanente o temporal, no podrá ser desplazado de manera temporal a otra base por un periodo, en computo anual, superior a cinco (5) meses. Se incluirán para el cómputo de este periodo todos los días de viaje así como los días libres que medien durante el desplazamiento. Este periodo de cinco (5) meses se podrá superar siempre que exista acuerdo con el trabajador.

Los días de viaje necesarios, para el posicionamiento desde la base permanente a la temporal y a la inversa, serán computados como trabajados. En el caso de que un trabajador destinado de manera estable tenga que realizar un desplazamiento temporal se le comunicará con un mínimo de cinco (5) días de antelación a la fecha de efectividad del desplazamiento, salvo que por circunstancias de urgencia determinadas por la Empresa sea necesario reducir dicho plazo al mínimo indispensable.

Artículo 44 bis. Permuta.

En caso de acuerdo entre los trabajadores, siempre y cuando la función desempeñada sea equivalente, los mismos podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo, quedando a decisión de la empresa, una vez analizadas las condiciones, la concesión de la citada permuta.

Artículo 45. Dieta.

Aquella cantidad destinada por la empresa a compensar los gastos habituales de manutención y estancia diaria de sus trabajadores, causados por razón del desplazamiento. Independientemente del tipo de desplazamiento y considerando las especiales características de los servicios prestados por las empresas, y a que los helicópteros, dada su movilidad, podrán estar en lugares distintos de su base de origen, lo que puede ocasionar que los trabajadores que presten estos servicios tengan que pernoctar fuera de su lugar habitual de prestación de servicios, tendrán derecho a una cantidad pactada con la empresa para compensar gastos, como los de manutención y estancia, bien con una cuantía fija, o mediante abono de los gastos debidamente justificados.

Artículo 46. Compensaciones en desplazamientos temporales.

Siempre que un trabajador sea desplazado temporalmente a una base (permanente o temporal) distinta de la que se la haya asignado inicialmente, la empresa tendrá obligación de abonar al trabajador los siguientes conceptos:

1. Gastos de viaje, en el medio de transporte que decida la empresa.
2. Dieta diaria, según lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 47. Requisitos en desplazamientos estables.

Además de lo establecido en el caso anterior para los desplazamientos temporales, y en el caso de que por necesidades del servicio un trabajador destinado de manera estable en una base, permanente o temporal, tuviera que ser desplazado a otra de manera estable, es decir por tiempo no inferior a un año, podrá ser desplazado observándose los siguientes requisitos:

1. Notificación con 30 días de antelación, por escrito.
2. Motivación, por escrito, de las causas que justifican el cambio de destino.

Capítulo VIII. Excedencias y licencias sin sueldo.

Artículo 48. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia forzosa. Esta excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales en los términos establecidos en el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

No se computará el tiempo de la duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

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

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra empresa dedicada al transporte aéreo, trabajos aéreos, mantenimiento y reparación pesado o de línea de aeronaves, así como cualquier otra actividad incluida en el ámbito funcional de este convenio, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente.

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

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



Si hubiese varios trabajadores en tal situación, la incorporación se producirá de forma que tenga preferencia el trabajador, dentro de su especialidad/aérea operativa, que más tiempo hubiera permanecido en activo en la compañía.

En todo caso, el personal técnico reincorporado deberá someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección de Operaciones/Mantenimiento, y de acuerdo a las normas de la autoridad competente aeronáutica, a efectos de actualizar y comprobar el mantenimiento de la capacidad técnica del trabajador. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderá el derecho a reincorporarse.

Dichos cursos y reentrenamientos correrán a cargo de la compañía, generando en su caso una nueva obligación de permanencia según lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.

La Dirección de Operaciones será la que designe en cada caso la flota a la que se reincorporará un piloto después de una excedencia voluntaria.

- Otros supuestos de excedencias voluntarias:

Excedencia para cuidado de hijos o familiares. 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, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 recogida en el presente apartado constituye 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, el empresario 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.

El trabajador que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a 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 disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo IX. Salario.

Artículo 49. Salario y otras percepciones.

Se fija el salario y otras percepciones de las empresas afectadas por el presente Convenio, en los conceptos retributivos fijos, variables y extrasalariales, sin carácter exhaustivo, que se recogen a continuación, sin perjuicio de que por negociación en las empresas con los representantes legales de los trabajadores, se puedan modificar, reducir o ampliar los mismos.

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

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

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

Asimismo, se acuerda de modo general, y conforme más adelante se detalla, como parte de la estructura salarial, el establecimiento de diversos complementos salariales en función de circunstancias relativas a las condiciones





personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, cuyo establecimiento y cálculo, así como el carácter consolidable, o no, de los mismos, se llevará a cabo conforme a los criterios que en cada empresa se fijen, teniendo, en todo caso, el carácter de consolidables los que retribuyan condiciones personales del trabajador, y sin que exista obligación de que las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio incluyan en su estructura salarial todos y cada uno de los conceptos que a continuación se definirán.

En función de lo anterior los conceptos que a continuación se definen, y según la estructura salarial que en la práctica, cada una de las empresas afectadas por este convenio vengán aplicando, se retribuye la prestación del trabajo en función de todas las condiciones en las que el mismo se desarrolla, por lo que en su determinación y fijación han sido tenidas en cuenta, además de la prestación del trabajo efectivo en sí, las mencionadas condiciones que, a título enunciativo y no limitativo, pueden ser la disponibilidad, guardias y tiempos de presencia y a la inmediata disposición, nocturnidad, trabajo en festivos, trabajo a turnos, etc.

1. Salario base: Este concepto retribuye la prestación del trabajo en sí, y teniendo en cuenta la estructura y duración de la jornada máxima anual fijada en el artículo 38 de este Convenio.

2. Gratificaciones extraordinarias de devengo superior al mes: Estarán constituidas por dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base. Una de estas pagas se abonará en Navidad y la otra en el mes que se decida entre la empresa y los trabajadores. Estas pagas podrán ser prorrateadas mensualmente.

3. Pluses: Este concepto compensa el grado de especial dificultad, responsabilidad y autonomía, que entraña una actividad específica comprendida en el desempeño del puesto de trabajo asignado.

4. Primas: Este concepto retribuye todas las condiciones particulares y personales de los trabajadores.

5. Bonus: Este concepto retribuye al trabajador, con arreglo a la situación o resultados de la empresa, así como la compensación al exceso de horas que se pudiera realizar durante el período de adaptación regulado en el artículo relativo a la jornada de trabajo.

6. Horas extras: Este concepto retribuye las horas de trabajo efectivo que, dentro del máximo legal, puedan realizar los trabajadores en exceso de la jornada laboral ordinaria que ha sido pactada. No se encuentran incluidas dentro de este concepto salarial exceso de horas que se pudiera realizar durante el período de adaptación regulado en el artículo relativo a la jornada de trabajo.

Percepciones mínimas económicas anuales:

Se establece una percepción económica bruta mínima anual para cada uno de los áreas operativas y grupos profesionales que se definen en los artículos 29 y 30 de este Convenio, de las siguientes cuantías:

	Grupo 1 - Euros	Grupo 2 - Euros	Grupo 3 - Euros	Grupo 4 - Euros	Grupo 5 - Euros
A.1	10.802,89	12.561,50	17.945,02	19.141,35	–
A.2	10.802,89	11.365,17	14.356,02	14.954,18	–
A.3		16.748,69			–
A.4	10.802,89	14.356,02			–
A.5	10.802,89	10.802,89			–
B.1	10.802,89	11.365,17	14.356,02	14.954,18	–
B.2	10.802,89	10.802,89	14.356,02	14.954,18	–
C.1	10.802,89	10.802,89	14.356,02	14.954,18	–

Las cuantías mínimas aquí establecidas, se estructuran según los conceptos salariales definidos anteriormente, puntos 1 a 5, según la estructura salarial que en la práctica, cada una de las empresas afectadas por este convenio vengán aplicando.

Para el cálculo del precio de la hora ordinaria se estará a la práctica de las empresas, sin que dicho cálculo pueda ser inferior al que resulte de la aplicación de las tablas que, como mínimos, se incluyen en el Convenio.

Las presentes cantidades serán actualizadas y revisadas anualmente mediante la aplicación del I.P.C. real, que para cada año publique la autoridad competente o mediante la aplicación de las medidas de moderación salarial que se acuerden entre patronal y sindicatos, en los ejercicios en que esto se produzca. Se establece como primer ejercicio de actualización y revisión de las tablas salariales el año 2006.

Artículo 50. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

Artículo 51. Liquidación y pago.

La liquidación y pago de salarios se hará por meses vencidos.

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

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

Capítulo X. Prevención de riesgos de salud y salud laboral.

Artículo 52. Principios y aspectos generales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. Base de tal planteamiento lo constituye:

Un servicio de prevención propio en los casos legalmente exigibles.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación, información y consulta, a mandos y trabajadores, adecuado y continuado.

Para ello se comprometen a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las mencionadas empresas, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento adecuado de las medidas de prevención.

Por su parte, el trabajador está obligado, en el desarrollo de sus cometidos laborales, a observar las medidas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Siempre que existan determinadas condiciones que sean contrarias a la salud laboral y/o puedan producir riesgo de accidentes, los trabajadores lo pondrán en conocimiento de los Delegados de Prevención para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer la situación de riesgo potencial.

Artículo 53. Normativa.

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

a éstas.

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

Artículo 54. Planes de prevención.

Los planes de prevención se basarán en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en las empresas.

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

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyesen a ésta, salvo las materias reguladas en este Convenio, siempre que no contravengan la normativa en vigor, que será de aplicación preferente.

Los Planes de Prevención se llevarán a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyesen a ésta.

Artículo 55. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores en la empresa según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL.

Artículo 56. Servicios de Prevención.

Los Servicios de Prevención se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios adecuados a las características de las respectivas empresas.

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas y a los trabajadores el asesoramiento y apoyo que precisen, en función de los tipos de riesgo en ellas existentes, en lo referente a:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación

preventiva.

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

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

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación a centros médicos externos, en caso de necesidad.

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

g) La elección de los Equipos de Protección Individual, cuando sean necesarios.

Artículo 57. Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos las llevarán a cabo los respectivos Servicios de Prevención, de acuerdo con los procedimientos establecidos previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Las empresas llevarán a cabo una revisión de la evaluación inicial de riesgos realizada, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 58. Protocolos de procedimientos de investigación y control de accidentes de trabajo.

Se acordará entre la representación de los trabajadores y de la empresa un documento sobre el procedimiento de investigación y control de los accidentes de trabajo, debiendo recibir la representación legal de los trabajadores, sobre la base de dicho documento, información mensual sobre los accidentes de trabajo que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

Artículo 59. Información, consulta y participación.

Las empresas adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. En las empresas que cuente con representante de los trabajadores, la información a la que se refiere el presente artículo será facilitada por el empresario a los trabajadores a través de dicho representante.



Artículo 60. Formación en materia de prevención.

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos, y ésta será programada dentro de los planes de prevención.

La formación en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

Riesgos potenciales.

Productos que se utilizan.

Procedimientos de prevención.

Protecciones mecánicas.

Equipos de protección individual (EPIS), su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

Manipulación de cargas, equipos, pantallas de visualización, etc.

La formación tendrá dos áreas: una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo.

La formación dirigida a los mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores.

Capítulo XI. Representación sindical.

Artículo 61. Derechos de representación colectiva.

Acuerdo sobre elecciones a representantes de los trabajadores.

La Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA) y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de los Trabajadores, el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y la Confederación General de Trabajadores (CGT), al amparo de lo previsto en el artículo 88.3 del Estatuto de los Trabajadores, suscriben el presente Acuerdo sobre elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores en el sector de empresas dedicadas a la prestación de servicios de transporte y trabajos aéreos con helicópteros.

Las partes, reconociéndose de forma mutua y expresa representatividad

suficiente para suscribir el presente Acuerdo sobre elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores en el sector de referencia, convienen que la convocatoria de elecciones a representantes legales de los trabajadores en el ámbito definido para el sector de referencia, se regirá por lo dispuesto, con carácter general, en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

No obstante, dada la dispersión de los trabajadores y su prestación de servicios en distintas Bases de trabajo que pudiera dar lugar a que cierto número de trabajadores quedara sin representación, en aquellos casos en los que, atendiendo al número total de trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, se pudiera constituir un órgano de representación unitario para todos ellos considerados en su conjunto -con independencia del lugar efectivo de prestación de servicios- mediante la agrupación de los censos correspondientes a los distintos centros de trabajo y la promoción de elecciones de manera generalizada en varios ámbitos territoriales, se buscarán fórmulas consensuadas por las organizaciones sindicales más representativas y las empresas afectadas, con objeto de procurar un sistema de representación unitaria para el conjunto de trabajadores en la empresa.

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

Artículo 62. Garantías miembros de los Comités de las Empresas.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en

su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

1º) Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en las empresas, afectadas por el presente convenio colectivo, la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa que hubiesen concurrido a las elecciones formando parte de la misma candidatura sindical y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 63. Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en su caso, la reserva y sigilo profesional exigido por la leyes y concretamente por el artículo 65.2 del E.T, respecto a la información y documentación que les sea facilitado por la empresa.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Artículo 64. Principios de ordenación del procedimiento sancionador.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes



normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento de la sanción que pudiera imponerse por incumplimientos laborales y contractuales de los trabajadores, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador quien el plazo de tres días podrá alegar lo que estime conveniente en defensa de sus intereses.

5. Los representantes legales de los trabajadores y en su defecto la Comisión Paritaria de este Convenio, serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Artículo 65. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o en la salida del servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes, y siempre que ello no produzca perjuicios graves a la Empresa.

c) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de notificarlo.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo cuando no perjudique el proceso productivo o se causen riesgos a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos en la conservación de las herramientas y materiales que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme.

g) No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública, salvo que se deriven perjuicios para la Empresa, en cuyo caso podrá ser calificada como grave.

h) En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí o a través de otra persona.

i) No estar localizable cuando por razones de servicio deba estar localizable, salvo cuando se generen graves perjuicios a la empresa, en cuyo caso será falta grave.

j) No cursar en tiempo oportuno la justificación de las ausencias al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

k) La falta de uso de uniforme durante el trabajo, cuando así esté establecido sin causa que lo justifique, o su uso indebido.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

b) La reincidencia en la falta de uso de uniforme durante el trabajo, cuando así esté establecido, sin causa que lo justifique, o su uso indebido.

c) Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o en la salida del servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.

d) La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.

e) La falta de asistencia al trabajo dos días en un mes, sin causa que lo justifique.

f) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el apartado g) del punto siguiente.

g) El realizar durante la jornada trabajos particulares.

h) La indisciplina, desobediencia o incumplimiento a las órdenes recibidas de los superiores, manuales de operaciones, manuales de mantenimiento e instrucciones de trabajo, incluida la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, así como la imprudencia, negligencia o descuido inexcusable en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias, aeronaves y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

i) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos, aeronaves y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio para la Empresa.



j) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, que no se deba a causas patológicas que conlleven la necesidad de que el trabajador sea sometido a tratamiento médico, salvo que esta disminución sea voluntaria y continuada que será calificada como muy grave.

k) La falta de atención y cortesía con el público o clientes no reiterada.

l) No hacer llegar a la Empresa, por cualquier medio, los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de tres días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo que determine la normativa vigente en cada momento.

m) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

n) El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes durante el trabajo o tiempo de prestación de servicios.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados b), d) y g) del punto 1, del presente artículo.

p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del servicio o puesto de trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La falta de tres días o más al trabajo en un período de un mes, sin causa que lo justifique.

c) La embriaguez o toxicomanía habituales, durante el trabajo o tiempo de prestación de servicios. En el caso del personal de vuelo u operativo, atendiendo a las especiales características de sus funciones y de la actividad a realizar, no será necesario el requisito de la habitualidad, siendo por tanto falta muy grave, la presentación para la prestación del servicio o actividad de vuelo, en condiciones de embriaguez o bajo la influencia de sustancias toxicológicas.

d) Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo, así como cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

e) Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya





actividad sea similar, o realizar una actividad que entre en competencia con la Empresa.

f) Los malos tratos y las ofensas de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros o subordinados y/o a sus familiares y contra la propia Empresa.

g) Realizar trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja, así como el llevar a cabo actividades que pudieran suponer un retraso en la recuperación del trabajador.

h) Emplear útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización expresa

i) Originar riñas, alborotos o discusiones graves y notorias con los compañeros de trabajo cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa, o se produzcan en acto de servicio.

j) La deslealtad, el fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

l) La falta de atención o cortesía con el público o clientes, reiterada e inexcusable.

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

n) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza.

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

p) La divulgación de cualquier dato interno de la compañía relacionado con aeronaves, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con las actividades de las empresas o explotación, así como la divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeñe, salvo que cuente con el consentimiento previo y por escrito de la empresa.

- q) El abuso de autoridad y acoso laboral por quienes desempeñen funciones de mando.
- r) El acoso psicológico o moral.
- s) La inobservancia de los servicios esenciales para la comunidad pactados o establecidos por la autoridad competente en caso de huelga.
- t) Las derivadas de lo establecido en los apartados d), del punto 1), y g), h), j), l), y m) del punto 2, del presente artículo.
- u) La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad en vuelo o la complicidad en la ocultación de las mismas.
- v) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 66. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, será una de las siguientes:

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

Despido disciplinario.

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

3. Las Empresas, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión

de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de la suspensión.

4. En el supuesto de que se estime conveniente abrir un expediente informativo con objeto de hacer aquellas averiguaciones que fueren necesarias y recopilar la información oportuna para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, así como de las responsabilidades que pudieran derivarse de los mismos, quedará paralizado el plazo de prescripción establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores por un plazo máximo de sesenta días desde que se inicien las averiguaciones y hasta la imposición, en su caso, de la sanción, siempre y cuando éste hecho sea comunicado al presunto responsable.

En estos supuestos, se le dará trámite de alegaciones al presunto responsable a lo largo del expediente, por plazo máximo de 5 días.

No obstante lo anterior, la prescripción se producirá en todo caso a los seis meses de haberse cometido la falta.

5. Las Empresas, a efectos de la reincidencia, llevarán un registro de antecedentes disciplinarios.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los siguientes plazos:

- a) Faltas leves: 2 meses.
- b) Faltas graves: 4 meses.
- c) Faltas muy graves: 8 meses.

Capítulo XIII. Mejoras sociales.

Artículo 67. Seguro de accidentes.

Las partes firmantes, acuerdan que en el ámbito de aplicación del convenio, se deberá de suscribir un seguro de accidentes que cubra a todos los colectivos de la plantilla de la empresa, con un capital mínimo de 50.000 euros.

Artículo 68. Plan de pensiones.

Las partes firmantes del presente Convenio, son conscientes de la situación por la que atraviesa el sistema público de pensiones, y de la preocupación que ello genera en los trabajadores. En consecuencia, la Empresa se compromete a concertar un sistema de previsión social para complementar las prestaciones de jubilación, invalidez permanente y fallecimiento reconocidas por la Seguridad Social.



Este sistema complementario será preferentemente instrumentado a través de Montepío Loreto Mutualidad de Previsión Social, Institución con amplia trayectoria y prestigio por su especialización en el Sector Aéreo y por los resultados que históricamente ha venido obteniendo.

La aportación de la empresa será del 50 % de la cuota establecida, correspondiendo el otro 50 % al trabajador. Para la formalización de este Plan de pensiones es necesaria y preceptiva la solicitud formal del trabajador de su adhesión al mismo.

Las cantidades a aportar a dicho plan, tanto por trabajadores como empresa a la suscripción del plan, estarán ligados a la facturación y cuenta de resultados de los años 2011 y 2012 de la empresa y al acuerdo con la representación Legal de los Trabajadores, tomando como referencia, en su caso, la aportación mínima establecida por Loreto en ese momento.

Artículo 69. Inaplicación de las mejoras sociales.

Las partes firmantes acuerdan que estas mejoras, que tienen el carácter de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, podrán sustituirse por otras medidas sociales pactadas con anterioridad por los trabajadores o sus representantes, en el seno de la empresa, que sustituyan o mejoren a las contempladas en este capítulo.

En caso de controversia respecto de las mejoras sociales, existentes en el seno de las empresas, y la inaplicación del presente capítulo, las partes elevarán su consulta a la Comisión Paritaria del Convenio.

Disposición adicional primera. Cláusula de descuelgue.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas en el mismo previstas y de acuerdo con los procedimientos asimismo descritos en el citado artículo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.



- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En todo caso será de aplicación a estos efectos lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. Comisión de estudio de clasificación profesional.

Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión para el estudio del sistema de clasificación profesional.

Disposición final primera. Entrada en vigor.

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y tendrá una vigencia de tres años desde su entrada en vigor, es decir, para los años 2012 a 2014.

Respecto de lo dispuesto en el artículo 38 párrafo quinto, relativo a los viajes y formación del personal de vuelo, la entrada en vigor se producirá al día siguiente de la fecha de la firma de este Convenio.

Y en prueba de conformidad se firma el presente en Madrid

Representación Empresarial
Sindical

Representación

