

Número de identificación	Tipo de pensión	Fecha de nacimiento	Salario regulador 1991 — Pesetas	Salario regulador 1992 — Pesetas	Derechos reconocidos 31-12-1992 — Pesetas
00003345	Rev.	3-5-1941	2.423.297	2.592.928	2.095.278
00003347	Rev.	13-10-1940	2.361.300	2.526.591	2.164.523
00003354	Rev.	6-4-1939	2.423.297	2.592.928	2.878.937
00003356	Rev.	16-8-1935	2.175.310	2.327.582	3.677.294
00003361	Rev.	26-3-1948	2.237.307	2.393.918	—
00003370	Rev.	4-10-1937	2.361.300	2.526.591	3.244.683
00003379	Rev.	8-7-1946	2.175.310	2.327.582	215.787
00003381	Rev.	23-11-1943	2.175.310	2.327.582	987.966
00003391	Rev.	15-9-1944	2.423.297	2.592.928	841.077
00003392	Rev.	28-7-1945	2.485.294	2.659.265	599.296
00003394	Rev.	26-3-1939	2.904.420	3.107.729	3.509.635
00003396	Rev.	30-3-1935	2.102.979	2.250.188	3.748.848
00003403	Rev.	16-10-1944	2.361.300	2.526.591	775.464
00003405	Rev.	2-2-1944	2.237.307	2.393.918	1.074.730
00003406	Rev.	12-12-1949	2.175.310	2.327.582	—
00003407	Rev.	31-3-1945	2.114.499	2.262.514	669.493
00003416	Rev.	7-3-1934	2.361.300	2.526.591	4.496.904
00003417	Rev.	22-6-1935	2.058.132	2.202.201	3.554.534
00003419	Rev.	26-1-1934	2.237.307	2.393.918	4.341.541
00003445	Rev.	2-10-1950	1.927.323	2.062.236	—
00003482	Rev.	24-5-1944	2.210.499	2.365.234	934.354
00006010	Rev.	1-1-1943	3.589.198	3.840.442	2.319.724
00006018	Rev.	13-2-1939	3.582.478	3.833.251	4.402.251
00006037	Rev.	6-10-1945	3.010.769	3.221.523	558.435
00006039	Rev.	23-7-1940	3.458.177	3.700.249	3.373.742
00001060	Vit.	9-7-1939	3.315.430	3.547.510	8.957.323
00003215	Vit.	27-2-1944	2.716.265	2.906.404	5.443.274
00003225	Vit.	17-8-1944	3.642.046	3.896.989	6.722.064
00003009	Vit.	17-7-1946	2.190.776	2.344.130	3.401.754
00003019	Vit.	8-12-1940	3.048.708	3.262.118	7.307.327
00003022	Vit.	17-8-1935	2.361.300	2.526.591	7.863.094
00003031	Vit.	4-12-1950	2.157.176	2.308.178	1.759.528
00003058	Vit.	20-8-1938	2.737.116	2.928.714	7.788.585
00003064	Vit.	24-7-1943	2.976.564	3.184.923	6.064.265
00003070	Vit.	1-4-1942	2.190.776	2.344.130	4.992.407
00003072	Vit.	15-9-1938	2.547.291	2.725.601	7.177.700
00003085	Vit.	14-3-1943	2.444.854	2.615.994	5.233.695
00003092	Vit.	25-7-1945	2.380.937	2.547.603	4.074.604
00003117	Vit.	18-7-1943	2.485.294	2.659.265	5.055.033
00003119	Vit.	21-7-1937	2.444.854	2.615.994	7.439.486
00003121	Vit.	13-5-1946	2.361.300	2.526.591	3.787.715
00003137	Vit.	9-6-1935	2.346.641	2.510.906	7.937.710
00003179	Vit.	29-4-1944	2.053.289	2.197.019	4.005.320
00003186	Vit.	20-10-1937	3.048.708	3.262.118	9.027.912
00003207	Vit.	31-8-1948	2.375.177	2.541.439	2.888.366
00003222	Vit.	29-5-1948	2.041.563	2.184.472	2.635.914
00003248	Vit.	18-9-1936	2.485.294	2.659.265	7.829.741
00003275	Vit.	23-11-1944	2.361.300	2.526.591	4.175.393
00003283	Vit.	25-5-1943	2.485.294	2.659.265	5.187.005
00003296	Vit.	7-10-1944	2.423.297	2.592.928	4.347.256
00003297	Vit.	22-3-1942	2.485.294	2.659.265	5.731.120
00003321	Vit.	8-11-1945	2.361.300	2.526.591	3.799.411
00003331	Vit.	28-10-1941	2.485.294	2.659.265	5.675.264
00003332	Vit.	24-5-1936	2.323.875	2.486.546	7.570.997
00003333	Vit.	21-9-1935	2.423.297	2.592.928	8.006.275
00003337	Vit.	3-3-1943	2.276.422	2.435.772	4.873.133
00003351	Vit.	20-7-1934	3.283.740	3.513.602	11.491.839
00003352	Vit.	11-7-1940	2.039.624	2.182.398	5.164.152
00003363	Vit.	4-8-1940	2.485.294	2.659.265	6.224.767
00003373	Vit.	17-6-1937	2.444.854	2.615.994	7.506.708
00003384	Vit.	10-3-1936	3.048.708	3.262.118	10.098.701
00003385	Vit.	1-5-1938	2.675.120	2.862.378	7.837.187
00003390	Vit.	16-5-1949	2.299.304	2.460.255	2.615.000
00003414	Vit.	10-6-1946	2.361.300	2.526.591	3.726.979
00003487	Vit.	3-10-1946	2.345.763	2.509.966	3.464.020
00006014	Vit.	12-4-1939	3.642.046	3.896.989	10.144.096
00006016	Vit.	30-5-1949	3.919.088	4.193.424	4.457.181
00000003	Rev.	10-2-1939	5.601.000	5.881.000	7.009.020
00000010	Rev.	13-3-1941	5.548.000	5.825.000	5.308.845
00000023	Rev.	19-11-1937	4.246.000	4.601.000	5.752.608
00001051	Rev.	20-10-1944	3.513.251	3.759.179	1.153.771

Número de identificación	Tipo de pensión	Fecha de nacimiento	Salario regulador 1991 — Pesetas	Salario regulador 1992 — Pesetas	Derechos reconocidos 31-12-1992 — Pesetas
00006003	Rev.	31-5-1932	3.817.619	4.193.410	7.831.647
00006029	Rev.	15-1-1947	3.815.000	4.082.000	267.367
00000117	Vit.	29-5-1949	5.355.000	5.869.000	6.939.468
Total					460.816.448

22713

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo, que afecta a las compañías aéreas «Air España, Sociedad Anónima», «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima», «L. T. E. Internacional Airways, Sociedad Anónima», «Oasis Internacional Airlines, Sociedad Anónima» y «Spanair, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo, que afecta a las compañías aéreas «Air España, Sociedad Anónima», «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima», «L. T. E. Internacional Airways, Sociedad Anónima», «Oasis Internacional Airlines, Sociedad Anónima» y «Spanair, Sociedad Anónima» (número de código: 9910605), que fue suscrito con fecha 8 de agosto de 1996, de una parte, por la Asociación Española de Compañías Aéreas, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la central sindical Comisiones Obreras (Sector Aéreo Estatal), en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, acuerda:

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

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

Madrid, 24 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO LABORAL SUPRAEMPRESARIAL PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE AEREO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes concertantes.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

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

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

samente indicados en las materias correspondientes a aquellos trabajadores encuadrados en el grupo profesional quinto.

Tampoco será de aplicación el presente Convenio a los trabajadores contratados como Tripulantes Técnicos de Vuelo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Las empresas son las siguientes: «Air España, Sociedad Anónima», «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima», «L. T. E. Internacional Airways, Sociedad Anónima», «Oasis Internacional Airlines, Sociedad Anónima» y «Spanair, Sociedad Anónima», así como las que en el futuro se adhieran a este Convenio, en los términos y condiciones que vienen determinadas en la disposición adicional primera.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1997, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo, aunque el Convenio se haya denunciado.

Si no media denuncia expresa, en los términos establecidos en el artículo 6, el Convenio se prorrogará de año en año, en aquellas materias que no tengan 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 la otra parte y a la autoridad laboral, con, al menos, tres meses de antelación al de terminación de su vigencia.

Se entenderá denunciado el Convenio con la constatación de la comunicación, en tiempo y forma, a la autoridad laboral.

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Cualquier modificación del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992; del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, de fecha 25 de enero de 1996, o de la circular operativa número 16-B de 31 de julio de 1995 de la Dirección General de Aviación Civil, que afectare a lo establecido en el presente Convenio, deberá ser objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para su adaptación al mismo.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Si las condiciones y acuerdos laborales y económicos ya establecidos en las empresas y centros de trabajo, fueran más favorables, en su conjunto y en cómputo anual, para los trabajadores, que los contemplados en el

presente Convenio, se mantendrán a título de «ad personam», hasta que sean absorbidos y compensados por las condiciones y acuerdos establecidos en el mismo.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Composición y constitución.*

Se designa una comisión de la representación de las partes otorgantes del Convenio para entender de cuantas cuestiones le estén atribuidas en el texto del mismo y en el presente capítulo.

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

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

La sede de la Comisión será el domicilio de AECA en Madrid.

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

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
- Interpretación del articulado del Convenio.
- Intervención con carácter previo y obligatorio en las cuestiones litigiosas que se puedan plantear por la aplicación del articulado del Convenio.
- Emitir informe previo y preceptivo sobre las adhesiones al presente Convenio previstas en el artículo 3 del mismo, así como en los supuestos de extensión que se contemplan en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).
- Estudio antes del día 1 de enero de 1997 de la viabilidad de la implantación en el ámbito de aplicación del Convenio de un plan de pensiones, de un fondo social y de un seguro de accidentes. Análisis de sus costes y participación de empresa y trabajadores en los mismos. Los acuerdos que se alcancen se incorporarán al texto del presente Convenio, pasando a ser parte integrante del mismo.
- Y, además, entender en todas aquellas materias que el articulado del Convenio haya previsto su intervención.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por mayoría absoluta.

CAPÍTULO III

Contrato de trabajo

Artículo 11. *Duración del contrato.*

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

Podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicios determinados, en los supuestos reflejados a continuación. Cuando haya trabajadores con contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional, área operativa y centro de trabajo, éstos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo antes referidos, salvo acuerdo en contrario con el trabajador fijo discontinuo.

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

En atención a las circunstancias expresadas en el artículo 15.1.b) del TRLET, la duración máxima de estos contratos podrá ser de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro meses.

Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador en más de una ocasión dentro del precitado período de veinticuatro meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar dieciocho meses. No se podrá celebrar esta modalidad contractual de nuevo con el mismo trabajador, cuando se haya agotado el período máximo de duración posible, dentro del indicado período de referencia de veinticuatro meses, hasta haber transcurrido, al menos, seis meses desde el vencimiento del contrato o último contrato otorgado.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, el período de veinticuatro meses se computará a partir del primer día de la primera con-

tratación bajo esta modalidad. Si se trata de contrataciones en varias ocasiones dentro del período de veinticuatro meses, la fecha del cómputo será la del primer contrato.

En caso de que se concierten estas contrataciones por plazo inferior a dieciocho meses podrán ser prorrogados, una o más veces, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

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

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

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

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

Este acuerdo sobre la limitación de esta modalidad contractual a tiempo parcial y en cuanto al número máximo de estos contratos, tendrá vigencia hasta la finalización del presente Convenio, el día 31 de diciembre de 1997.

Artículo 14. *Contrato por lanzamiento de nueva actividad.*

Cuando se celebren contratos de trabajo durante el período de lanzamiento de una nueva actividad, al amparo del artículo 15.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá destinar a la misma a trabajadores experimentados, realizando los trabajadores contratados bajo dicha modalidad cualquier otro trabajo, siempre en el número máximo de trabajadores que se justifiquen por tal lanzamiento.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de las circunstancias referidas en el párrafo anterior.

En estos casos deberá identificarse con precisión y claridad el supuesto de nueva actividad y la fecha de su lanzamiento.

Artículo 15. *Contrato para trabajos fijos discontinuos.*

El contrato a tiempo parcial 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 efectos laborales, el carácter de contrato fijo de trabajos discontinuos.

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

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

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

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

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

El llamamiento al trabajador se efectuará por escrito, debiéndolo comunicar la empresa a la correspondiente oficina del Instituto Nacional de

Empleo u órgano competente. Tanto el llamamiento como la interrupción de los contratos se formalizará en los modelos anexos al presente Convenio, informando de todo ello a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 16. *Contratos formativos.*

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

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

Artículo 17. *Período de prueba.*

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

- Trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto, seis meses.
- Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero, tres meses.
- Resto del personal, dos meses.
- Trabajadores contratados como aprendices, un mes.

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

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

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

Artículo 18. *Dimisión del trabajador.*

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

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

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

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

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

Habiendo recibido la empresa el aviso de cese con la citada antelación, vendrá ésta obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos retributivos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

Artículo 19. *Permanencia en la empresa.*

Cuando el trabajador vaya a recibir una especialización profesional con cargo a la empresa para realizar un trabajo específico, podrá pactarse la permanencia en la empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será

de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, incluso durante el período de prueba, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste de la especialización impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido.

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

Artículo 20. Vacantes.

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

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

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

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

Artículo 21. Información a la representación de los trabajadores.

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

En aquellos supuestos previstos en el artículo 19, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a recibir información de los costes citados de especialización, previamente a suscribirse dichos pactos de permanencia.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y progresión, promoción en el trabajo y ascensos

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

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

Artículo 23. Criterios de clasificación.

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

- Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.
- 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.
- Iniciativa: Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- Mando: Configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

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

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

Artículo 24. Áreas operativas.

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

A) Personal Auxiliar de Vuelo.—Se incluye en este área el grupo profesional de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP), cuyo cometido básico es la realización del trabajo a bordo de una aeronave.

B) Mantenimiento Aeronáutico.—Se integran en este área los grupos profesionales siguientes:

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

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

C) Asistencia al Pasaje.—En este área quedan encuadrados los grupos profesionales siguientes:

a) Tráfico: Se incluyen los cometidos burocráticos, relaciones con los clientes, coordinación y asistencia al pasaje, tanto en oficinas como cara 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 en tierra.

D) Servicios Generales 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 25. Grupos profesionales.

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

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

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

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes:

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

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

Grupo tercero. Contenido general de la prestación.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo cuarto. Contenido general de la prestación.—Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas hetero-

géneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas con los objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, así como aquellos que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

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

Artículo 26. *Estructura de la clasificación profesional.*

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

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

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

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 prevalecientes del grupo profesional de equiparación.

Cuando el desempeño de tales funciones sea de forma permanente y prevalente, y se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustituciones por servicio militar o sustitutorio, incapacidades temporales, excedencias forzosas, licencias contempladas en este Convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado. Mientras el trabajador preste funciones que correspondan a un grupo profesional superior al suyo, en la forma descrita en este párrafo, percibirá la retribución del trabajo superior.

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

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

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

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

Artículo 28. *Ascensos.*

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

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

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

Mientras dure el citado período de prueba, el trabajador conservará el derecho a recuperar el puesto de trabajo de origen, pudiendo volver al mismo nivel funcional y grupo profesional. Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho a la retribución del nivel retributivo y grupo profesional a la 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 ininterrumpido si durante el mismo el trabajador debe realizar algún curso formativo.

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

Los Mecánicos ayudantes de los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, una vez obtengan la licencia que les habilita como tales Técnicos, expedida por la DGAC y hayan superado satisfactoriamente los cursos de calificación de las aeronaves de la compañía, ascenderán al grupo profesional tercero, que es el de clasificación profesional de los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.

Artículo 29. *Progresión económica.*

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

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

- a) No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
- b) Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100.
- c) Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
- d) El transcurso de determinados períodos de tiempo.

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

La Comisión Negociadora del presente Convenio, una vez firmado el mismo, dispondrá de un plazo hasta el día 31 de diciembre de 1996, para establecer los niveles retributivos para grupos profesionales y los períodos de tiempo para cumplir los criterios de progresión económica.

Este artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, una vez establecidos los niveles retributivos.

Artículo 30. *Personal de vuelo.*

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

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

3. El Tripulante de Cabina de Pasajeros quedará adscrito al grupo profesional tercero.

4. El Tripulante de Cabina de Pasajeros podrá ser destinado por la empresa a realizar, aparte de su cometido profesional, funciones de coordinación y supervisión de trabajos asignados a la tripulación auxiliar y ser el enlace de ésta y la tripulación técnica. Dicha función recibirá el nombre de Jefe de Cabina de Pasajeros.

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

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

CAPÍTULO V

Formación profesional

Artículo 31. *Formación profesional.*

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

El trabajador tendrá derecho:

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

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

Artículo 32. *Formación profesional continua.*

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

A) Planes de formación de las empresas.—Las empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo al ANFC deberán elaborar, con carácter anual, un plan de formación de empresa o agrupado, de conformidad con lo establecido en este artículo.

Podrán elaborarse planes de formación por un período distinto al anual cuando concurren circunstancias específicas, debidamente justificadas ante la Comisión Paritaria.

Las empresas que cuenten con menos de 200 trabajadores habrán de acogerse a un plan de formación de carácter agrupado.

B) El plan de formación.—El plan de formación de la empresa deberá especificar lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado, por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- Calendario de ejecución.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.
- Lugar de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 8.c) del ANFC.

C) Planes agrupados.—Podrán elaborarse planes agrupados de formación dirigidos a empresas en las que, dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada, resulte aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter.

Dichos planes deberán agrupar a empresas que ocupen conjuntamente, al menos, 200 trabajadores y ser promovidos por las organizaciones empresariales y/o sindicales firmantes del presente Convenio.

El contenido de estos planes deberá ajustarse a la enumeración a que se refiere la letra B) anterior, con las adaptaciones que fueran necesarias para cada una de las empresas agrupadas en el plan.

D) Planes de formación en el ámbito sectorial del Convenio.—La Comisión Paritaria del Convenio podrá establecer criterios orientativos para la elaboración de planes de formación, tanto de empresas como agrupados, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

- Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- Enumeración de los centros disponibles de impartición de formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales, y con participación de las correspondientes Administraciones Públicas).
- Régimen de los permisos de formación que, en todo caso, deberá ajustarse a lo previsto en el capítulo V del ANFC y a este Convenio.

E) Planes de formación de empresas.—Las empresas que deseen financiar con cargo al ANFC su plan de formación deberán:

a) Someter el mismo a la representación de los trabajadores en la empresa, para lo cual la empresa facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

Calendario de ejecución.

Colectivos por grupos profesionales a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

La representación de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto del contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria de este Convenio.

En ambos supuestos, la correspondiente Comisión se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

b) Dirigir la solicitud de financiación, en los términos que se especifique, a la Comisión Paritaria del Convenio, en los términos que establezca la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

c) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación de los trabajadores en la empresa, la lista de los participantes en dichas acciones.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria del Convenio en los términos reglamentariamente dispuestos, elevando tal información a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

F) Planes de formación agrupados.

a) Los planes de formación agrupados habrán de presentarse en el modelo oficial, para su aprobación ante la Comisión Paritaria del Convenio. Esta Comisión dará su traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta Estatal, para su financiación.

b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación de los trabajadores en la empresa correspondiente.

Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

c) La ejecución de las acciones aprobadas, de conformidad con el procedimiento señalado, serán desarrolladas, bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del plan agrupado.

G) Permisos individuales de formación.—A los efectos previstos en este artículo, las organizaciones firmantes establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos.

1. Ámbito objetivo: Las acciones formativas para las cuales podrá solicitarse permiso de formación deberán:

- No estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.
- Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador.
- Estar reconocidas por una titulación oficial.
- Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

2. **Ámbito subjetivo:** Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en el sector, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que actualmente preste sus servicios.
- b) Presentar por escrito ante la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, período de interrupción, duración...), y lugar de la acción formativa.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

3. **Resolución de las solicitudes:** La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este apartado.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en el ANFC en el plazo anterior a doce meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada.

La empresa informará de la misma al trabajador y a la representación de los trabajadores.

El plan de formación de la empresa o, en su caso, el agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Concedido el permiso de formación por la empresa, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos de la concesión de la financiación del permiso, que será elevado a la Comisión Mixta Estatal.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo el contrato de trabajo por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. **Duración del permiso retribuido de formación.** El permiso retribuido de formación tendrá una duración de ciento cincuenta horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. **Remuneración:** El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este apartado, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido para su categoría profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

H) **Comisión Paritaria.**—La Comisión Paritaria del presente Convenio tendrá las siguientes funciones:

- a) Velará por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.
- b) Establecer los criterios señalados en el artículo 8 del ANFC para los planes de formación.
- c) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 11 del ANFC, respecto a planes de formación de empresas en este ámbito sectorial.
- d) Aprobar las solicitudes de planes agrupados sectoriales de formación y elevarlos, para su financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- e) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como en el Ministerio de Educación y Ciencia, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- f) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

g) Realizar una memoria anual de la aplicación del acuerdo en su ámbito correspondiente.

I) **Vigencia.**—La vigencia de este artículo será la del ANFC.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 33. *Tiempo de trabajo.*

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

SECCIÓN I.ª PERSONAL DE TIERRA

Artículo 34. *Jornada.*

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Descanso entre jornadas y semanal.*

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

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

Cuando al cambiar el trabajador de turno no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, establecido en el artículo anterior, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete

horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los siete días inmediatamente siguientes. Dicho descanso entre jornadas se considerará excepcional, y por causa justificada.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las nueve de la noche y las siete de la mañana. Para el personal de vuelo esta consideración de horario nocturno se dará entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica consistente en un incremento del 20 por 100 del salario base, salvo que se haya establecido el salario atendiendo a que el trabajo a realizar es en horario nocturno por su propia naturaleza.

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

Artículo 39. Fiestas.

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

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

Artículo 40. Vacaciones.

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

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

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber

disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Artículo 41. Permisos.

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

- 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) Un día por razón de matrimonio de hijo.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

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

SECCIÓN 2.ª PERSONAL DE VUELO

Artículo 42. Tiempo de trabajo del personal auxiliar de vuelo.

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

Artículo 43. Condiciones generales.

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

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

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

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

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

En los casos de dos días libres agrupados, se le añadirán a las treinta y dos horas del primero o segundo día, veinticuatro horas, de forma que

sumen cincuenta y seis horas de descanso ininterrumpido a contar desde la finalización del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.^a PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Artículo 44. *Jornada de trabajo.*

Regirá lo previsto en los acuerdos o pactos de empresa que afecten al colectivo de esta sección. En todo lo no previsto en dichos acuerdos o pactos regirá este Convenio Colectivo.

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

SECCIÓN 4.^a INAPLICACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 45. *Inaplicación.*

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

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 46. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 47. *Contratación para dos bases habituales.*

A fin de dotar de la mayor estabilidad y duración posible las contrataciones laborales a tiempo determinado suscritas al amparo del artículo 12 del presente Convenio, y para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros, se podrá establecer para un mismo trabajador hasta dos bases habituales, sin que la permanencia mínima en la segunda base pueda ser inferior a seis meses de duración.

El trabajador deberá fijar su residencia en el lugar donde esté ubicada la base habitual. Caso contrario la empresa no contraerá obligación alguna con el trabajador. Los primeros siete días de estancia en la segunda base correrán por cuenta de las empresas. No obstante, la representación legal podrá acordar con la empresa una compensación adecuada para dichas situaciones, respetando en todo caso los usos y costumbres que se vengán dando en las empresas.

Este artículo mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1997.

Artículo 48. *Desplazamiento.*

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

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

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

Artículo 49. *Traslados.*

Dentro de los traslados cabe distinguir las situaciones siguientes:

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

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

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

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

Artículo 50. *Traslados voluntarios.*

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

Artículo 51. *Dietas.*

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

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

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

b) Destacamento: La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por la dieta nacional o internacional que correspon-

da hasta treinta días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 por 100 de la dieta por día. Los gastos de alojamiento de los primeros siete días de destacamento correrán por cuenta de la empresa.

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

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

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

Artículo 52. *Gastos de traslado.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Excedencias y licencias sin sueldo

Artículo 53. *Excedencias.*

A) Excedencias voluntarias.

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

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

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

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

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

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

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

B) Excedencias forzosas.

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

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

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

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

Artículo 54. *Licencias.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Estructura del salario

Artículo 55. *Estructura del salario.*

Durante la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, antes del día 30 de septiembre de 1977, la Comisión Paritaria fijará las bases para determinar una estructura salarial única, así como la definición de los conceptos fijos y los variables.

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

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

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

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

Artículo 57. *Liquidación y pago.*

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

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

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

Artículo 58. *Inaplicación del régimen retributivo.*

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

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 59. *Salud laboral.*

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

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

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

CAPÍTULO XI

Representación sindical

Artículo 60. *Derechos de representación colectiva.*

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

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

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

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

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

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

Cabrá la posibilidad, mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores de los distintos centros y de la empresa, de constituir Comités Intercentros de Empresa.

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 61. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

Artículo 62. *Faltas.*

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

Son faltas leves:

1. No cursar en el plazo de veinticuatro horas la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

Son faltas graves:

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

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.
2. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existan perjuicios para la misma.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
7. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.
8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
9. La aceptación de gratificaciones del cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
11. La reincidencia en las faltas graves dentro del período de tres meses.
12. Abuso de autoridad.
13. La imprudencia de actos de servicio que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.
14. La falta considerable de respeto y disciplina contra los Directores, Jefes de cualquier clase, tanto de vuelo como de tierra.
15. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa.
16. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

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

Disposición transitoria primera.—Contratos eventuales.

Le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 12 a los contratos eventuales vigentes en el momento de entrada en vigor de este Convenio y suscritos dentro del año 1996.

Disposición transitoria segunda.—Clasificación profesional.

Las empresas llevarán a cabo la clasificación de los trabajadores adaptándolos a los grupos profesionales y niveles retributivos regulados en los artículos 25 y 29 del Convenio en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de los mismos. Asimismo, se determinará la estructura de la clasificación profesional a que se refiere el artículo 26 del Convenio, en el mismo plazo establecido en este párrafo.

La Comisión Paritaria del Convenio resolverá las controversias para propiciar la adecuada clasificación del modo más racional y justo, siempre preservando el derecho a la organización práctica del trabajo que tiene la empresa y sin causar perjuicio económico a las partes.

Disposición transitoria tercera.—Progresión económica.

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

Disposición transitoria cuarta.—Formación continua.

Si durante la vigencia del presente Convenio mediara algún acuerdo que sucediera al de formación continua tratado en el artículo 32 del Convenio, la Comisión Paritaria del mismo podrá convenir la incorporación adaptada del mismo a este texto articulado.

Disposición transitoria quinta.—Actividad aérea.

Las compañías que vinieran rigiéndose por la literalidad de la circular operativa número 16-B DGAC, sin llevar a cabo el cómputo anterior, dispondrán de un plazo hasta el 1 de enero de 1997 para aplicar el criterio contenido en el párrafo precedente.

Disposición adicional primera.—Adhesión al Convenio Colectivo.

Se podrán adherir al presente Convenio Colectivo aquellas empresas que, pudiendo estar identificadas con el ámbito funcional del mismo, sigan

los trámites que dispone el artículo 92 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Disposición adicional segunda.—Antigüedad.

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional tercera.—Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC), suscrito el día 25 de enero de 1996, entre la UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, siendo de aplicación en los términos expresados en el mismo.

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

La Comisión Paritaria podrá adherirse a cuantos acuerdos de ámbito inferior al nacional se establezcan y sean de aplicación a las empresas y a los trabajadores afectados por el presente Convenio, además de los anteriores citados.

Disposición final primera.—Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en contrario.

Disposición final segunda.—Conceptos retributivos.

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

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

Disposición final tercera.—Disposición derogatoria.

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

ANEXO

Circular operativa número 16-B. Dirección General de Aviación Civil

(Extracto normativo)

3. Definiciones:

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

Actividad: El tiempo durante el cual un tripulante está realizando tareas de algún tipo, encomendadas por el operador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tripulante de Cabina de Pasajeros: Poseedor del certificado y habilitación correspondiente, que ejerce a bordo las actividades de atención al pasajero, así como aquellas relacionadas con la seguridad del mismo

y las referentes a evacuación y demás funciones que hayan de realizarse en caso de emergencia, en el tipo de avión para el que esté habilitado. Tiene el mismo significado la expresión tripulante auxiliar.

Vuelo: El realizado por remuneración por cualquier tripulante.

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

5. Períodos de actividad aérea.

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

Cuando los períodos consecutivos de actividad aérea estén separados por un intervalo inferior al descanso mínimo aplicable, ambos períodos serán considerados como un solo período continuado de actividad aérea.

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

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

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

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

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

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

5.3 Transporte público.

5.3.1 Avión.

5.3.1.1 Servicios de pasajeros.

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

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

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

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

5.3.1.3 Incrementos de actividad aérea por relevos de servicios en vuelo.

Cuando se trate de tripulantes auxiliares, los límites de actividad antes especificados podrán ampliarse, independientemente de la hora de presentación, y con un máximo de tres aterrizajes, de la forma siguiente:

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

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

15 horas, siempre que cada tripulante quede relevado de todo servicios durante una hora.

6. Períodos de descanso.

6.1 Mínimos generales.

Todo período de actividad aérea deberá estar precedido de un período de descanso.

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

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

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

6.2 Correcciones por diferencias horarias.

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

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

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

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

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

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

6.2.3 Para permanencias superiores, el período de descanso se calculará como en 6.2.2, con un factor de seis. Cuando el último período de descanso antes de regresar a base haya sido de cuarenta y ocho o más horas, y en un lugar con diferencia horaria inferior a cuatro horas respecto a la base, dicho factor podrá reducirse a cuatro.

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

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

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

6.3 Descanso reducido.

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

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

7. Régimen de exenciones.

7.1 General.

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

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

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

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

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

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

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

7.2 Criterios.

Como criterios generales serán de aplicación los siguientes:

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

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

7.3 Período transitorio.

Las actuales exenciones finalizarán en las fechas para cada caso establecidas.

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

8. Disposiciones generales.

8.1 Condiciones para incrementos de actividad.

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

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

8.2 Actividades múltiples.

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

A todos los efectos, cuando se ejerzan actividades aéreas en distintos operadores, las limitaciones contempladas en la presente circular abarcarán al conjunto de las mismas, de modo que se precisará un esquema particularmente aprobado para cada caso, teniendo en cuenta las limitaciones propias de cada una de las actividades.

8.3 Esquema de condiciones del operador.

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

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

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

8.4 Sistema de control.

El operador procederá a la adecuada difusión de las presentes disposiciones, y a su incorporación al Manual de Operaciones, con la debida atención a su entrada en vigor.

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

ANEXO

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

El empresario, nombre y apellidos documento nacional de identidad como de la empresa código de identificación fiscal actividad domicilio y localidad número de la Seguridad Social de la empresa nombre y domicilio del centro de trabajo número de la Seguridad Social del centro de trabajo

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 14 del Real Decreto 2104/1984, comunica al

El trabajador, nombre y apellidos número afiliación a la Seguridad Social fecha de nacimiento documento nacional de identidad domicilio y localidad

Que, teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día hasta el día

Fecha, esta última, en la que está previsto concluyan las actividades para las que fue contratado.

Observaciones:

Recibí el duplicado La empresa,

ANEXO

Comunicado de interrupción de la ejecución del contrato de los trabajadores fijos discontinuos

En a de de 199.....

Sr./Sra.:

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día quedará interrumpida la ejecución de su contrato de trabajo como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Atentamente,

El empresario,

El trabajador
Recibí el duplicado
(Fecha y firma)

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

22714 ORDEN de 2 de octubre de 1996 por la que se otorga a las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», y «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima», prórroga del permiso de explotación provisional para la unidad I de la central nuclear de Ascó (Tarragona).

Visto el expediente incoado en la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Tarragona, a instancia de las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA) y «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), como titulares y explotadores de la unidad I de la central nuclear de Ascó, responsables de forma solidaria y mancomunada, por el que solicitan prórroga del permiso de explotación provisional para dicha unidad, concedido por Orden de este Ministerio de 22 de julio de 1982 y prorrogado por séptima vez por Orden de 7 de octubre de 1994;

Vista la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear; el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas; la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, y sin perjuicio de las atribuciones que por esta última Ley correspondan al citado organismo, y la Ley 40/1994, de 30 de diciembre, de Ordenación del Sistema Eléctrico Nacional;

Cumplidos los trámites ordenados por las disposiciones vigentes, y no habiendo formulado objeciones la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Tarragona, a propuesta de la Dirección General de la Energía, y de acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear, Este Ministerio ha dispuesto:

Uno. Se otorga a las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), y a «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), como titulares y explotadores responsables, una octava prórroga del permiso de explotación provisional para la Unidad I de la Central Nuclear de Ascó.

Dos. El período de validez de esta prórroga que se otorga será de cinco años a partir de la fecha de la presente Orden. Caso de ser necesaria una nueva prórroga, ésta deberá ser solicitada tres meses antes de la fecha de vencimiento de la presente, justificando las razones existentes y el cumplimiento de todos los límites y condiciones de la misma.

Tres. La explotación de la unidad I de la «central nuclear de Ascó» se llevará a cabo de acuerdo con los límites y condiciones contenidos en los anexos a la presente Orden. La Dirección General de la Energía podrá modificar dichos límites y condiciones o imponer otros nuevos, a iniciativa propia o a propuesta del Consejo de Seguridad Nuclear, de acuerdo con las responsabilidades y funciones asignadas a este organismo por la Ley 15/1980, así como exigir la adopción de acciones correctoras