

dor y dos trabajadores— aún restarán 309.504 empleados en empresas de más de tres trabajadores, que obviamente rebajarían el número de empresas que inicialmente iban a determinar el factor -3— pues alguna tendría que prestar servicios.

En suma, no puede predicarse (STS 23-3-1994 y la propia Delegación General de Trabajo manifiesta su desconocimiento del número de empresas afectadas por el Acuerdo impugnado que ordena inscribir) la posibilidad remota de una presunta representatividad superior al 10 por 100 de empresas del sector incardinadas en el ámbito negocial y es evidente la ausencia de la legitimación precisa para alcanzar la mayoría exigida en el artículo 89.3.º ET, STS 21-3-2002 y ST Constitucional 137/1991, de 29-6-1991.

C) La conclusión es que el Acuerdo Laboral alcanzado carece de valor estatutario y, por ello, ha de estimarse la pretensión principal de ambas demandas, y declarar que el mismo es eficaz entre sus suscriptores pero no frente a terceros porque aunque tiene cuerpo de contrato no tiene alma de ley o eficacia normativa sino obligacional entre sus negociadores.

Cuarto.—Lo antecedente provoca que, sin quiebra de la congruencia —art. 218 LEC—, huelgue toda consideración sobre las peticiones subsidiarias de ineficacia de los preceptos concretos que se postulan en función del alegato de terminación, en abuso de derecho y fraude de ley (art. 6 y 7 CC), artificiosa «ad hoc» del ámbito negocial, invocando una libertad propia con el fin de lesionar la ajena (mezcla de comercio al detallista y al por mayor de grandes superficies y de distribuidoras mayoristas de afiliación conocida a Asociaciones patronales distintas y, a veces, con intereses contrapuestos, como acontece también entre las mismas y el pequeño comercio). Ni tampoco la alteración una vez iniciada la negociación del ámbito de aplicación (y que pudiera alterar, a su vez, la legitimación inicial o final de los interlocutores sociales al prescindirse del sector de Distribución al por mayor de productos de Droguería y Perfumería que como sector se desgaja). Ni, finalmente, la mutación de un Convenio Colectivo, cerrado en lo negociado, por un Acuerdo Marco Laboral expansivo a futuro de su contenido con expresa prohibición de concurrencia de otras unidades negociales, y ello simplemente porque ambas partes actoras no quedan vinculadas por los pactos suscritos entre las demandadas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Fallamos: Que estimamos, sustancialmente, las demandas deducidas de Asociación de Cadenas Españolas de Supermercados (ACES) y Federación Nacional de Asociaciones Detallistas de Alimentación (FENEDA) contra Asociación Española de Distribuidores (ASEDAS); FECOHT-CC.OO.; FED EST Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y Ministerio Fiscal, en materia de Impugnación de Convenio Colectivo, debemos declarar y declaramos que el Acuerdo Laboral de Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Distribuidores Mayoristas de Alimentación, inscrito mediante Resolución de 4 de julio de 2003, carece de valor estatutario y restringe su eficacia obligacional a sus firmantes.

Comuníquese esta Sentencia a la Dirección General de Trabajo a los efectos pertinentes mediante remisión de testimonio de la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el recurrente, si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español de Crédito, oficina de la calle Urbana Barquillo, 49, 28004 Madrid.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorporarse la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

20518 *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Futura International Airways, S. A.» (administrativos y tripulantes de cabina de pasajeros).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Futura International Airways, S.A.» (administrativos y tripulantes de cabina de pasaje-

ros), (Código de Convenio n.º 9015290), que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 15 de noviembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUTURA INTERNATIONAL AIRWAYS, S. A. (ADMINISTRATIVOS Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS)

INTRODUCCIÓN

El presente Convenio Colectivo nace como consecuencia de las negociaciones que se han dado entre la Dirección de Futura y los Representantes de los Trabajadores integrados en los órganos de representación de la empresa, y que han desembocado en el presente texto.

Entre los objetivos de este marco jurídico, cabe reseñar los siguientes:

1. Elaborar el primer Convenio Colectivo Empresarial en el ámbito personal y funcional que se detalla en el mismo, teniendo en cuenta las especialidades operativas de la compañía, y consolidando los avances de índole social conseguidos, así como primar la conciliación de la vida laboral del trabajador con su vida personal y familiar.

2. Avanzar en la integración del conjunto de trabajadores en el seno de la Empresa, armonizándolo con criterios de gestión empresarial, de autonomía departamental, e incluso de pactos individuales, que tengan en cuenta las especialidades de cada uno de los colectivos afectados.

3. Cuidar en extremo la redacción del mismo al objeto de minimizar la posibilidad de problemas interpretativos, si bien, una vez agotado el diálogo, siempre quedaría abierta la vía jurisdiccional social.

4. Conciliar el presente Convenio Colectivo con la normativa vigente en materia de jornadas especiales y descansos.

5. Aprovechar la experiencia acumulada a lo largo de los catorce años de existencia de la Compañía para consolidar unas relaciones laborales basadas en los principios de buena fe, resolución dialogada de conflictos, y vinculación a ultranza de todos los colectivos que conforman la Empresa.

6. Asegurar y mejorar la existencia de una atmósfera positiva de trabajo que permita obtener mejoras en la productividad y flexibilidad, sin que por ello se vean perjudicados los derechos de los trabajadores, favoreciendo la adaptación constante de la empresa a las variables que dicta el mercado, y perseguir la consolidación de la misma dentro de su sector, garantizando su pervivencia a través de los años.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las Partes Concertantes.*

Son partes firmantes del presente Convenio, la Empresa Futura International Airways S.A. (en adelante FUA), y los representantes legales de los trabajadores, miembros también de los distintos Comités de Centro de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros y lugares de trabajo que, Futura International Airways tenga establecidos o establezca en un futuro, en territorio español en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo 3.

Artículo 3. *Ámbito Personal y Funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, exceptuando a los Tripulantes Técnicos de Vuelo, Técnicos de Manteni-

miento y Colectivo de Mecánicos que presten sus servicios en virtud de una relación laboral suscrita en territorio español aunque temporalmente se encuentren en territorio extranjero, cualquiera que sea la modalidad contractual celebrada.

No será de aplicación el Convenio, a las personas que desempeñen puestos de alta dirección o cargos directivos, se entiende por ello a todos los puestos que se encuentren dentro del grupo profesional E, definido en el presente acuerdo, salvo en lo concerniente a faltas y sanciones.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal y funcional de este Convenio estarán siempre agrupados en el mismo colegio electoral de cada centro de trabajo.

Artículo 4. *Ámbito Temporal y Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el primer día del mes posterior a la fecha de su firma, con independencia de su publicación en el B.O.E., y finalizará el 31 de diciembre de 2008, a excepción de aquellos temas concretos en que de manera expresa se dispongan vigencias distintas, y a excepción de la clasificación profesional y de la estructura salarial que figura en las tablas salariales del anexo II, que entrarán en vigor el día 1 de enero de 2005.

Si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido pedida expresamente su revisión total o parcial por cualquiera de las dos partes, este Convenio se entenderá prorrogado por períodos de doce meses.

Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

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

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

Quedan excluidas de esta compensación las retribuciones ad personam del concepto de Antigüedad Consolidada.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

Artículo 7. *Salvaguarda de los intereses de la compañía.*

El personal afectado por el Convenio, durante el ejercicio de sus funciones, se obliga a salvaguardar los intereses de Futura como propios, a tomar las medidas necesarias para la protección de las vidas y los bienes que ésta le confíe, y a evitar toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos; todo ello con el máximo respeto a las normas de seguridad en vuelo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo compuesta por 4 miembros, 2 por la parte empresarial y 2 por la parte de la representación laboral.

La Comisión se constituirá en la fecha de la firma del Convenio y la primera reunión de la misma se celebrará dentro de los tres meses siguientes y se reunirá, de forma ordinaria, dos veces al año, pudiéndose reunir de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este Convenio.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado Convenio.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este Convenio.

Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judi-

cial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión.

CAPÍTULO II

Participación y Representación Sindical

Artículo 9. *Derechos de Representación Colectiva.*

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

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas legalmente establecidas o 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 treinta días naturales 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 quién corresponden dichas horas. En estos casos se moderarán las ausencias y la coincidencia de ausentes, de forma y manera que no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo.

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

Los representantes legales de los trabajadores que participen en la comisión negociadora de este Convenio Colectivo o las Comisiones Paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para asistir a las reuniones de negociación del Convenio o de la Comisión Paritaria. Estos permisos no mermarán el crédito horario que como representantes tienen en la empresa.

No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa, aún siendo éstas siempre remuneradas.

Los miembros de los Comités de Centro que a su vez son delegados de prevención y que hayan cedido su crédito horario en función de lo previsto en el presente artículo, podrán disfrutar de un crédito horario adicional para realizar funciones de prevención de riesgos laborales hasta cubrir el máximo previsto de crédito horario sindical.

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

Artículo 10. *Cuota sindical.*

La empresa descontará de la nómina la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite por escrito.

CAPÍTULO III

Regulación de Empleo

Artículo 11. *Regulación de Empleo.*

Si por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo conforme a lo previsto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, al iniciar las formalidades, deberá ponerlo en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores simultáneamente a la solicitud a la autoridad laboral competente, así como facilitarles la información necesaria al respecto.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de desarrollo.

CAPÍTULO IV

Contrato de trabajo

Artículo 13. *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. Debido a las causas estructurales de la naturaleza de la actividad empresarial, que se ve sometida a continuos avatares debido a la alta competitividad existente en el mercado que ocasionan continuas alteraciones imprevistas en los flujos de producción, podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicios determinados.

Artículo 14. *Periodos de Prueba.*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Trabajadores clasificados dentro del grupo A y B, quince días, dentro del grupo C y D un mes.

El período de prueba quedará interrumpido ante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador.

Artículo 15. *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, 15 días para los trabajadores clasificados dentro del grupo A y B. Para los trabajadores comprendidos dentro de los grupos C y D 30 días.

Artículo 16. *Selección de TCP's.*

En los procesos de selección que se lleven a cabo en el colectivo de TCP'S podrá asistir un representante del colectivo a modo de observador sin que perturbe el normal desarrollo del proceso de selección.

En todo caso será de aplicación de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Orden de llamamiento de Fijos Discontinuos.*

Cuando haya trabajadores con contrato para trabajos fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional, área operativa y centro de trabajo, estos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo que se generen.

El orden de llamamiento para los TCP's que prestan servicios como fijos discontinuos se realizará de la siguiente manera:

1.º El llamamiento de los TCP's con contrato de trabajo de carácter fijo discontinuo se efectuará por orden de fecha de la primera incorporación en la Compañía como TCP.

2.º En el caso, de que un TCP haya permanecido más de un año y medio sin prestar servicios en la Compañía como TCP o haya causado baja voluntaria, se determinará como fecha de inicio la inmediatamente posterior a dicho período.

3.º En el caso de que varios TCP's coincidan en la misma fecha, tendrá preferencia aquel que tenga más días de trabajo efectivo como TCP en la Compañía.

4.º El llamamiento se efectuará con un preaviso de 24 horas sobre la fecha de incorporación si el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador coinciden. En caso contrario o en el caso de que el trabajador no se encuentre en su base, el preaviso será de 48 horas. En ambos casos se seguirán los criterios establecidos en cada base y definidos en las líneas que siguen, debiendo el TCP incorporarse al trabajo en la fecha que se le indique siempre que esté comprendida en los siguientes períodos:

- A) Desde 10 días antes de la Semana Santa hasta el 31 de octubre.
- B) Desde el 20 de diciembre hasta el 10 de enero.

5.º Para el resto de fechas no comprendidas en los períodos anteriormente reseñados, la incorporación tendrá carácter voluntario, si bien el llamamiento se realizará por el orden establecido en el presente artículo.

6.º Para el caso de que el trabajador llamado no sea localizado, se le remitirá vía telegrama o burofax el correspondiente preaviso de inicio de actividad.

7.º A los efectos del presente artículo el trabajador comunicará por escrito a la empresa cualquier cambio de domicilio. De no hacerlo así, los llamamientos se realizarán en el último domicilio que el trabajador le haya comunicado a la empresa.

Base de Palma de Mallorca y Base de Málaga:

El llamamiento se efectuará conforme al orden establecido en el presente artículo. La interrupción contractual se hará en orden inverso.

Base de Tenerife y Base de Las Palmas:

Con el fin de poder garantizar el período de ocupación mínima anual previsto en el Acuerdo de fecha 28 de mayo de 2002, se procederá a efectuar el llamamiento conforme al orden establecido, si bien, aquellos trabajadores que hayan cumplido el período de ocupación garantizado, podrán ser dados de baja para proceder al llamamiento de aquellos trabajadores que no hubieran completado su período de ocupación garantizado, o que

no hubieran sido llamados, todo ello en aras a una distribución equitativa de las jornadas de trabajo. Si por necesidades operativas se precisa disponer de más personal, se procederá al llamamiento siguiendo el orden establecido, sin que cualquier posible ampliación de período contractual pueda entenderse como derecho adquirido, y sin que proceda reclamación alguna por posibles diferencias entre los períodos de ocupación.

8.º El orden de llamamiento de TCP's fijos discontinuos se revisará una vez al año, recogiendo las circunstancias laborales que afecten al mismo. En especial se tendrán en cuenta las situaciones de situación de suspensión contractual voluntaria (entre otras, Excedencia voluntaria, excedencia especial, licencia no retribuida). Asimismo se tendrán en cuenta los TCP's fijos discontinuos que pasen a desempeñar funciones en tierra, y que tendrán la consideración a efectos de orden de llamamiento, de trabajadores en excedencia. En todos estos supuestos, se descontará el tiempo que hayan permanecido en tal situación y se reubicarán adecuadamente.

9.º Por necesidades operativas, la Compañía podrá adelantar el llamamiento a determinados TCP's cuyo conocimiento de idiomas se adapte a la operación requerida. En ningún caso esta alteración del orden de llamamiento se entenderá como un derecho adquirido para el TCP llamado, ni generará ningún derecho adicional en el trabajador preterido, ni procederá reclamación alguna por posibles diferencias entre los períodos de ocupación.

10.º Aquellos TCP's que por cualquier motivo cambien de base operativa, se ubicarán en el listado de orden de llamamiento correspondiente, de acuerdo a las normas anteriores.

CAPÍTULO V

Clasificación Profesional

Artículo 18. *Sistema de Clasificación.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican por grupos profesionales que engloban una serie de categorías profesionales equivalentes, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

Criterios de clasificación:

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.

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.

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

Disponibilidad: Entendida como la disposición del trabajador para realizar determinadas labores de responsabilidad fuera del horario habitual.

Artículo 19. *Áreas Operativas.*

A) Operaciones: En esta área se adscriben los cometidos de Despatchador de vuelos, planificación y programación técnica y auxiliar de vuelo, programación de actividades, seguimiento y operación de la ejecución de las mismas. También están incluidas en esta área los cometidos de contratación de handling, combustible, seguimiento y operación de la ejecución de las operaciones en tierra.

B) Mantenimiento: Se encuadran las funciones de planificación de trabajos, servicios de ingeniería, administración y gestión de recursos de mantenimiento, compras y almacenamiento de materiales aeronáuticos.

C) Administración: 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 necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa y de las demás áreas operativas, tales como administración, contabilidad, sistemas de información, gestión comercial y otras similares.

D) Asistencia al pasaje: Se encuadran las funciones de atención al cliente.

La estructura de las áreas operativas es meramente enunciativa, si bien, esta estructura puede ser modificada por la empresa dentro de sus facultades organizativas debiendo comunicarlo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 20. *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 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 A. Contenido general de la prestación: Realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, siguiendo un método de trabajo preciso, con dependencia de otros, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención y con una formación básica y la necesaria para la adaptación al trabajo encomendado, bajo supervisión.

Grupo B. 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 supervisión.

Grupo C. 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 ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. 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. Los tripulantes de cabina pasajeros quedan adscritos a este grupo.

Grupo D. Contenido general de la prestación: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye los trabajos que consisten en la realización de actividades complejas con 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 E. 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 la empresa. Dicho grupo está expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 21. *Trabajos de Capacidad Disminuida.*

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

En caso de que a través de la vigilancia de la salud se detectara una situación de riesgo para un trabajador, cuya capacidad haya disminuido, por edad, estado de salud o accidente, la empresa o el mismo trabajador a petición propia podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otro más adecuado a sus condiciones físicas. El trabajador podrá también solicitar el cambio con un informe médico de la Seguridad Social. La empresa atenderá en la medida de lo posible su solicitud.

En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 25 de la LPRL.

Artículo 22. *Publicación Datos de Plantilla.*

La empresa anualmente facilitará antes del 31 de diciembre a la Representación Legal de los Trabajadores, los siguientes datos laborales, relativos a los trabajadores incluídos en el ámbito personal del presente convenio.

Apellidos y Nombre.
Departamento o Área Operativa.
Grupo y Nivel.
Antigüedad.

CAPÍTULO VI

Organización del Trabajo

PERSONAL DE TIERRA

Artículo 23. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual pudiéndose distribuir irregularmente por acuerdo entre las partes. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de mil ochocientas (1.800) horas.

El personal de tierra sujeto a turnos, tendrá el derecho al disfrute de un máximo al año de:

96 días libres, 30 días naturales de vacaciones y 14 festivos; o bien,
104 días libres, 22 días laborables de vacaciones y 14 festivos.

Cada departamento podrá determinar el sistema que mejor se ajuste a sus necesidades. El sistema elegido se plasmará en el calendario de vacaciones para el año siguiente.

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 24. *Tiempo de Trabajo, Descanso entre Jornadas y Semanal.*

a) 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 periodo determinado de días o de semanas.

Debido a que la Compañía cuenta 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, si bien éstos se podrán ir adaptando según las necesidades productivas y organizativas.

A modo orientativo se establecen tres turnos básicos:

Turno de Mañana: 0700-1500.
Turno de Tarde: 1500-2300.
Turno de Noche: 2300-0700.

El turno saliente deberá dejar anotadas las incidencias para que sean conocidas por el turno entrante. En caso de que se autorice por la empresa, y sea necesario el reporte verbal entre ambos turnos, el turno saliente lo hará quince 15 minutos después de su hora, que se abonará en nómina en calidad de Plus de Solape a razón de 3,60 horas mensuales con un incremento del 75% sobre las mismas, abonándose la parte proporcional si no se ha realizado dicho solape durante todo el mes. Corresponderá, en consecuencia, a la empresa determinar qué departamentos y trabajadores son los que se encuentran en esta circunstancia.

Debido a la heterogeneidad laboral existente en la Compañía, cada departamento podrá organizar su funcionamiento de forma autónoma.

La programación de los turnos y días libres se realizará equitativamente teniendo en cuenta la rotación del personal.

La programación de los turnos de noche no podrá prolongarse más de cinco días consecutivos.

Cada departamento realizará una programación trimestral estimativa de los turnos, si bien mensualmente, y hasta el día veinticinco, se publicará la programación revisada para el mes siguiente, que en lo posible se ajustará a la trimestral. Una vez publicada la programación trimestral, el trabajador tendrá derecho a que un máximo de 10 días libres del trimestre sean inamovibles, a cuyo efecto los comunicará a la Compañía.

b) Trabajo no sujeto a Turnos: El horario de trabajo estará comprendido entre las 8:00 y las 20:00 L.T.

Al objeto de conciliar la vida laboral con la personal y familiar, se establecen los siguientes horarios de trabajo:

Para el personal sujeto a jornada partida la entrada será entre las 8:00 y las 10:00 h y la salida entre las 17:00 y las 20:00. se establece un descanso, no inferior a una hora y con un máximo de dos, entre las 13:30 y las 15:30, que en ningún caso computará como tiempo de trabajo.

Todos los trabajadores no sujetos a turnos, podrán pactar con su superior un horario continuado, no consolidable.

Durante el periodo de vacaciones escolares estivales, salvo pacto en contrario, el personal de cada departamento podrá disfrutar del horario de verano que, será desde las 8:00 hasta las 16:00 h. L.T. La empresa, podrá sustituir dicho horario para la totalidad de la misma, o para algún departamento concreto, si se viera afectada la producción de la compañía.

Artículo 25. *Descanso durante la jornada.*

Los trabajadores con jornada continuada de seis o más horas disfrutará como mínimo de un descanso de 20 minutos seguido.

Artículo 26. *Trabajo Nocturno.*

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirá como trabajo nocturno el realizado entre las nueve de la noche y las siete de la mañana. Los trabajadores mientras están trabajando en un turno de noche, no podrán realizar horas extraordinarias.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en la tabla salarial que se incluye en el Anexo II.

Artículo 27. *Trabajo en Festivos.*

Los trabajadores disfrutará de 14 días festivos según el calendario publicado en los boletines oficiales. Por pacto individual podrán ser agrupados total o parcialmente.

En el caso de que el trabajador estuviese desplazado por razones de trabajo, disfrutará siempre los días festivos de su centro de trabajo.

a) Trabajadores no sujetos a turnos: Cuando un día festivo coincida con un sábado (descanso semanal), se establecerá un día adicional de descanso como compensación.

b) Trabajadores sujetos a turnos (personal de tierra):

Cuando coincida un día de trabajo ordinario con un día festivo, los trabajadores devengarán el derecho a la compensación económica de cada hora festiva como Plus Festivo.

Con objeto de compensar mediante descanso aquellas horas que puedan exceder de la jornada máxima anual establecida en el artículo 23, aquellas horas festivas trabajadas y las que coincidan en día libre se compensarán mediante descanso denominándose Libre Festivo. Los Libres Festivos se disfrutarán de la siguiente manera:

Un Libre Festivo los meses de Abril, Mayo, Junio y Diciembre.

Dos Libres Festivos los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre y Noviembre.

Artículo 28. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria diaria de trabajo con un máximo de 80 horas al año.

Únicamente, a efectos de retribución económica, las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

Mediante pacto individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Conforme a lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, Permisos y Licencias

SECCIÓN 1.ª VACACIONES

Artículo 29. *Duración, Retribución y Programación de las Vacaciones.*

Las vacaciones anuales constarán de 22 días laborables para el personal de tierra no sujeto a turnos, 30 días naturales para el personal de vuelo y para el personal de tierra sujeto a turnos, se estará a lo dispuesto en el artículo 23º del presente convenio. Para la planificación del calendario vacacional, así como para el disfrute de las vacaciones, se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Las vacaciones anuales del personal de tierra se programarán por cada departamento antes del día 20 de diciembre del año anterior, quedando de esta manera establecido un calendario vacacional.

Las vacaciones anuales del personal de vuelo se programarán conforme a lo previsto en el punto 2 del artículo 30.

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. Igualmente, aquellos trabajadores que tengan vacaciones pendientes de disfrutar del año anterior, podrán disfrutarlas como máximo hasta el último día del mes de febrero.

Y fin de liquidar las vacaciones pendientes de años anteriores a la firma del convenio y de forma excepcional, antes del 30 de junio de 2006 se habrán disfrutado todas las vacaciones de años anteriores.

Artículo 30. *Procedimiento para la Elección del Período de Vacaciones.*

1. Personal de Tierra. Cada departamento, por acuerdo entre cada trabajador y el responsable del mismo adoptará el sistema de elección del período de vacaciones. En el supuesto de que no se adopte ninguno, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

| | | |
|-------------|--------------|-----------|
| Enero: | del 01 al 15 | 12 puntos |
| | del 16 al 31 | 0 puntos |
| Febrero: | todo el mes | 0 puntos |
| Marzo: | todo el mes | 2 puntos |
| Abril: | todo el mes | 2 puntos |
| Mayo: | todo el mes | 5 puntos |
| Junio: | del 1 al 15 | 8 puntos |
| | del 16 al 30 | 10 puntos |
| Julio: | todo el mes | 12 puntos |
| Agosto: | todo el mes | 14 puntos |
| Septiembre: | del 01 al 15 | 10 puntos |
| | del 16 al 30 | 8 puntos |
| Octubre: | todo el mes | 5 puntos |
| Noviembre: | todo el mes | 0 puntos |
| Diciembre | del 1 al 15 | 3 puntos |
| | del 16 al 31 | 12 puntos |

Además, los días de la Semana Santa desde el Jueves Santo hasta el Lunes de Pascua (en las bases donde es día festivo) se puntualizarán con 8 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados.

La tabla de puntuación acumulada de cada departamento estará disponible para consultar por los trabajadores afectados. En caso que por causas operativas deba modificarse el calendario de vacaciones, deberá acompañarse del nuevo calendario.

Los trabajadores con contrato temporal o de duración determinada a los que se les transformen sus contratos a indefinido o a quienes se les contraten en tal condición, tendrán la misma puntuación que el trabajador con la máxima puntuación en su departamento más cinco puntos.

2. Personal de vuelo. Se establece un sistema de planificación anual de vacaciones mediante una lista de puntuación que será de aplicación a todos los TCP's fijos y fijos discontinuos en plantilla. El listado de puntuaciones se realizará por bases.

Las nuevas incorporaciones como fijo o fijo discontinuo en plantilla, se añadirán al listado correspondiente, adquiriendo como puntuación inicial la del TCP fijo o fijo discontinuo que tenga la puntuación más alta.

En el caso de que algún TCP cambie de base, éste figurará como nuevo trabajador en esa base y tendrá el mismo tratamiento que los TCP's de nueva incorporación como fijo o fijo discontinuo en plantilla.

Los TCP's deberán solicitar sus vacaciones para el año siguiente desde el día 01 hasta el día 25 de Octubre ambos inclusive.

Las solicitudes se harán obligatoriamente por escrito en el impreso correspondiente y se remitirán vía fax o por correo electrónico al departamento de Auxiliares de Vuelo, no aceptándose las peticiones verbales o vía telefónica.

Independientemente de la solicitud formal de vacaciones, ésta también se deberá hacer a través del chequeo.

Se deberán solicitar un mínimo de 7 días de vacaciones consecutivos (en uno o varios grupos), no pudiendo quedar días sueltos. Asimismo, las vacaciones deberán agotarse en el año en curso, no pudiendo acumularse días pendientes de otros años. La concesión de vacaciones en los meses de Julio, Agosto estará condicionada a las necesidades operativas. El período vacacional comprenderá los días libres proporcionales.

Aquellos TCP's que no hayan solicitado las vacaciones conforme a lo previsto en el presente artículo, se entenderá que éstas son de libre designación por la Compañía, pudiendo ésta asignarlas conforme a las necesidades de programación.

La publicación de las puntuaciones será el primer día hábil del mes de noviembre y el plazo para impugnarla será del 10 al 20 de noviembre por escrito. Una copia de las puntuaciones se remitirá a la Representación de los TCP's.

El día 30 de noviembre se publicará el listado definitivo no habiendo opción a ningún cambio.

La lista de puntuación de las vacaciones será la siguiente:

| Mes | 1ª quincena | 2ª quincena |
|------------------|-----------------|-----------------|
| Enero | 10 (0,66 X día) | 5 (0,33 X día) |
| Febrero | 5 (0,33 X día) | 5 (0,33 X día) |
| Marzo | 6 (0,4 X día) | 6 (0,4 X día) |
| Abril | 10 (0,66 X día) | 10 (0,66 X día) |
| Mayo | 10 (0,66 X día) | 10 (0,66 X día) |
| Junio | 12 (0,8 X día) | 12 (0,8 X día) |
| Julio | 15 (1 X día) | 15 (1 X día) |
| Agosto | 15 (1 X día) | 15 (1 X día) |
| Septiembre | 12 (0,8 X día) | 10 (0,66 X día) |
| Octubre | 6 (0,4 X día) | 6 (0,4 X día) |
| Noviembre | 5 (0,33 X día) | 5 (0,33 X día) |
| Diciembre | 5 (0,33 X día) | 15 (1 X día) |

Independientemente de las puntuaciones correspondientes a cada quincena según la tabla, el Jueves, Viernes, Sábado y Domingo de Semana Santa computarán a razón de 1 punto por día.

Artículo 31. Vacaciones del personal con contrato de tiempo determinado.

Los trabajadores con contrato de duración determinada pactarán con la empresa al comienzo de la contratación su período vacacional.

SECCIÓN 2.ª PERMISOS.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación en un plazo máximo de cinco días naturales, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

b) Dos días por traslado de domicilio habitual para el primer traslado, y un día para los sucesivos traslados.

c) Un día por razón de matrimonio de familiar hasta segundo grado de consanguinidad.

d) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o a razón de registrarse como pareja de hecho desde la entrada en vigor del convenio. Si el permiso es como consecuencia del registro como pareja de hecho, y posteriormente esta misma pareja contrajera matrimonio, dicho permiso ya se entenderá disfrutado.

e) El tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud de carácter oficial y para el deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La 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.

SECCIÓN 3.ª LICENCIAS.

Artículo 33. *Licencias sin Sueldo.*

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 tres meses 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 mínima de al menos 1 mes 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.

Durante el disfrute de Licencia sin sueldo no devengará vacaciones. En el caso de que el trabajador hubiera disfrutado de un número mayor al que corresponda serán descontados de su liquidación o a cuenta del año siguiente.

Artículo 34. *Permiso por enfermedad de hijos.*

Al objeto de conciliar la vida laboral con la personal y familiar, el trabajador podrá disponer de un permiso no retribuido de dos días mensuales consecutivos, con un tope de diez días anuales, en caso de enfermedad de hijos menores de seis años, con posterior justificación médica. El trabajador comunicará a la empresa el ejercicio del derecho regulado en este artículo tan pronto como tenga constancia de la enfermedad. Solamente se podrá disponer de este permiso por parte de uno de los progenitores.

Durante el permiso, el trabajador causará baja en la Seguridad social y no devengará salario ni complemento alguno.

Si una vez transcurrido el primer año de vigencia del presente convenio se han perdido 60 o más jornadas como consecuencia de la aplicación del presente artículo, dicho artículo quedará automáticamente derogado. En caso contrario, quedará prorrogado hasta el final de la vigencia del convenio. En caso de prórroga tácita del presente convenio, el presente artículo no estará incluido en la misma, decayendo en consecuencia, en tanto no sea sustituido de forma expresa. Si se pierden 60 o más jornadas, ambas partes se reunirán para estudiar la prórroga del presente artículo.

Artículo 35. *Licencia para estudios.*

Los trabajadores que cursen estudios homologados y/o reglados compatibles con la actividad desarrollada en la empresa podrán disfrutar de un permiso hasta seis meses, ininterrumpidos o no. El disfrute de estas licencias para estudios no mermará el derecho a acogerse a otro tipo de licencias o permisos.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación mínima de al menos 1 mes y la empresa las irá resolviendo a su criterio y por riguroso orden de petición. La denegación en su caso deberá ser por escrito y explicada, sin que pueda ser impugnada.

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

Artículo 36. *Adopción.*

La adopción tendrá la misma consideración que un parto natural en cuanto a los derechos del/a trabajador/a.

Artículo 37. *Parejas de hecho.*

A la pareja de hecho que se constituya e inscriba se le reconocerán los mismos beneficios y derechos que a un matrimonio. Para el reconocimiento de tales derechos, la pareja de hecho o el matrimonio deberá estar inscrita y registrada en el registro civil que les corresponda.

En el caso de que una pareja de hecho haga uso de este derecho no podrá disfrutarlo nuevamente en caso de matrimonio posterior.

CAPÍTULO VIII

Excedencias y reducción de jornada

Artículo 38. *Reducción de Jornada.*

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

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

Este tipo de reducciones de jornada, trae su origen en lo establecido por el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y sobre la base del mismo se regulan y limitan.

En el caso de los TCP's y dadas las particularidades de su trabajo, que no hacen posible una reducción de su jornada en cómputo diario, se establece que dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, por la vía de la reducción de los días mensuales, proporcionalmente al porcentaje de reducción de jornada elegido.

La reducción de jornada por guarda legal o cuidado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En materia no contemplada en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. *Excedencia Voluntaria.*

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

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante en su grupo profesional y área operativa. No obstante, si no existe vacante en el mismo puesto de trabajo, cabrá que ingrese en otro distinto, 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.

Artículo 40. *Excedencia Forzosa.*

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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. El trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

Respecto a lo no regulado en este artículo anterior se aplicará lo que determine la legislación vigente. El excedente forzoso lo notificará en la medida de lo posible con treinta días de antelación.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 41. *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 los cursos se realicen dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones ordinarias. Las horas de formación obligatoria que se realicen fuera de la jornada de trabajo, se compensarán con descanso equivalente. No se podrán realizar más de 12 horas por día de jornada de trabajo más formación, a excepción de aquellos cursos a los que se adscriba voluntariamente el trabajador.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional reglado. Al efecto de poder programar dichos permisos sin perjudicar al resto de trabajadores, será indispensable que comunique las fechas antes del día 10 del mes anterior en que pretenda ejercitar este derecho. En el supuesto de que las fechas sean desconocidas con anterioridad al día 10 del mes anterior, las deberán comunicar tan pronto como se conozcan. El permiso comprenderá el tiempo necesario indispensable que permita concurrir al examen en condiciones normales.

Cuando la empresa promueva e imparta cursos en base con descanso a mediodía, aquella sufragará el importe de la comida en los restaurantes concertados al efecto y por la cuantía concertada. Dicho suplido no será substituido por compensación en metálico ni por dieta alguna.

Artículo 42. *Cursos de Refresco para TCP's.*

La Compañía se compromete a que los cursos de refresco se desarrollen en aulas que cumplan unos mínimos de confort iguales que las de los Tripulantes Técnicos de Vuelo o de similar categoría.

Ambas partes acuerdan que en los cursos de refresco no existirá ningún cargo ni reclamación a la Compañía por traslados, desplazamientos u otros, a esos cursos.

Este artículo se mantendrá en vigor en cuanto a lo locales donde se desarrollen los cursos, en tanto la Compañía no disponga de aulas propias o contratadas en alguna de las bases a tal efecto.

Este artículo sólo será de aplicación al personal que se encuentre de alta en el momento de la realización del curso de refresco.

CAPÍTULO XI

Personal de Vuelo

Disposiciones en materia de programación de servicios y descansos

Artículo 43. *Tiempo de Trabajo del Personal Auxiliar de Vuelo.*

Será de aplicación al personal auxiliar de vuelo los períodos máximos de actividad aérea, la actividad aérea y el régimen de descansos, con respeto 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 el primer párrafo del artículo 26 de este Convenio.

Artículo 44. *Actividad Laboral.*

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

El límite mensual a efectos retributivos queda establecido en 160 horas por mes natural y el exceso sobre el mismo dará lugar a que cada hora que sobrepase dicho límite se retribuya en concepto de exceso de actividad laboral.

Artículo 45. *Tiempo de vuelo.*

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

Artículo 46. *Actividad Aérea.*

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

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

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

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. Igualmente, tendrá esta misma consideración a efectos retributivos, abonándose en concepto de Actividad Laboral.

No obstante lo anterior, por necesidades de programación, una vez al mes, a cada TCP, se considerará finalizada la actividad a efectos de descanso, al quedar inmovilizada la aeronave (calzos). Transcurrida la temporada de verano de 2004, se analizará conjuntamente con la Representación de los Trabajadores, el contenido del presente párrafo por si se hubiera perjudicado la programación por la no aplicación de la limitación de las 10 horas, al objeto de estudiar posibles medidas correctoras que en todo caso tendrían que ser acordadas con la Representación de los Trabajadores.

En aquellos aeropuertos en los que el traslado del hotel al aeropuerto o viceversa exceda de 60 minutos, tal exceso computará como actividad a efectos económicos y de descanso. En concreto en la base de Tenerife Sur el traslado del auxiliar hasta o desde el aeropuerto de Tenerife Norte, será considerado como un transporte en situación de 45 minutos a efectos retributivos y de descanso.

Artículo 47. *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 y media en total, salvo la excepción prevista en el párrafo 5º del artículo 46.

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

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

Dado que reducir en hasta tres horas el descanso teórico aplicable representa un mayor esfuerzo del tripulante, todas las horas de descanso del periodo intermedio a las tres actividades será considerado como actividad laboral a efectos económicos.

Artículo 48. *Posicionamiento o situación.*

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

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

Será posible que a un período de actividad aérea siga un desplazamiento para posicionarse, si el tiempo total de dicha actividad aérea precedente más el tiempo de ese desplazamiento no supera las dieciocho horas.

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

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

Artículo 49. *Manutención.*

En lo supuestos de los transportes en situación y en aquellos casos en los que no exista comida a bordo del avión por motivo de retraso o inexistencia de la misma, y cuando así corresponda por horario de desayuno, almuerzo o cena, la Compañía abonará la cantidad de 13,42€ por comida. En ningún caso será compatible con la percepción de la dieta de manutención.

Quedan excluidos aquellos vuelos cuya duración supere 1 hora y 30 minutos ya que se entiende que existe comida a bordo, salvo que quede acreditado que no ha existido comida a bordo en vuelos superiores a 1 hora y 30 minutos.

Artículo 50. *Limitaciones de los Servicios de Vuelo.*

Los vuelos que incluyan trayectos Canarias-Escandinavia o viceversa aumentarán el descanso posterior al mismo en 10 horas adicionales, sin que el descanso total posterior a dichos vuelos sea superior a 24 horas.

Artículo 51. *Limitaciones de los Servicios de Vuelo Nocturnos.*

Se consideran vuelos nocturnos todos aquellos que comprendan cinco o más horas de Actividad Aérea Nocturna, entendiéndose como tal la realizada entre las 22:00 y las 06:00 horas locales.

El número máximo de vuelos nocturnos consecutivos, que cumplan los requisitos horarios del párrafo precedente, será de tres.

Después de un servicio de vuelo que, desde la firma del mismo, haya tenido un mínimo de cinco horas comprendidas en horario nocturno y cuya actividad aérea sea superior a 12 horas o superior a 10 horas si la llegada es posterior a las 08:00 horas L.T., no se programará ningún servicio en el plazo de las 24 horas siguientes a contar desde la finalización del mismo (calzos). Dicha limitación no operará para los vuelos en situación a base.

Artículo 52. *Día Franco.*

Tiene la consideración de día franco aquel que, sin tener programado previamente actividad, puede el tripulante ser reclamado para efectuar alguna, debiendo ésta serle asignada, antes de las 22,00 L.T. hrs. del día anterior del lugar en donde se encuentre, excepto aquellos TCP's que estén realizando un servicio con llegada posterior a las 22,00 L.T. que deberán chequearse a su llegada.

El Tripulante de Cabina de Pasajeros que tenga programado Franco no tendrá la obligación de chequearse, a excepción de lo establecido en párrafo siguiente. No obstante lo anterior, los tripulantes tendrán la obligación de estar localizables entre las 19:00 y las 22:00 horas locales de la base donde se encuentre. En caso de que hubiese cambios la Compañía les avisará para comunicarles dichos cambios. Estos solo podrán ser comunicados hasta las 22.00 horas locales del día anterior de la base en que se encuentre el tripulante.

Los tripulantes que realicen o vayan a realizar un servicio en el periodo antes citado, serán informados con posterioridad a su servicio del cambio a través del chequeo.

Artículo 53. *Días libres.*

El número de días libres anuales correspondientes al descanso semanal y fiestas laborales, se establece en un máximo de 118, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

1. Doce (12) días libres los meses de Enero, Febrero y Noviembre.
2. Once (11) días libres el mes de Marzo.
3. Diez (10) días libres el mes de Abril.
4. Nueve (9) días libres los meses de Mayo, Junio, Septiembre, Octubre y Diciembre.
5. Ocho (8) días libres los meses de Julio y Agosto.

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. Si por cualquier causa no programada, con independencia de que se haya iniciado o no el servicio, la llegada prevista del vuelo fuera entre las 23:30 y las 01:30 horas L.T. (calzos) y se tuviera programado libre al día siguiente, éste pasará a ser franco sin servicio, por lo que no se le podrá asignar ningún servicio salvo adscripción voluntaria. Cuando se pierda el día libre del supuesto anterior, éste se recuperará a razón de un día libre por día libre perdido.

Si por cualquier causa no programada, y sin haberse iniciado el servicio, la llegada prevista del vuelo fuera posterior a las 01:30 horas L.T. (calzos) y se tuviera programado libre al día siguiente, el tripulante, por adscripción voluntaria, podrá realizar el servicio, pasando el día libre a ser franco sin servicio, no pudiéndosele asignar servicio alguno salvo adscripción voluntaria. Cuando se pierda el día libre del supuesto anterior, éste se recuperará a razón de un día libre por día libre perdido.

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.

En el caso de los días libres agrupados, la firma para el servicio de vuelo programado después de un grupo de días libres, no será antes de las seis de la mañana.

El último día de un período de vacaciones tendrá el mismo tratamiento que un día libre agrupado, a efectos de determinar para el día siguiente la hora de presentación a firma.

Cuando en su día libre se realice un vuelo, éste se recuperará a razón de dos días libres por día libre perdido.

Los días libres perdidos por las causas antes descritas, se recuperarán en los meses siguientes según las necesidades operativas. La compañía asignará las fechas para la recuperación de esos días libres si bien ésta

intentará acomodar las solicitudes cuando la programación de vuelos lo permita. No se podrán recuperar días libres durante los meses de Julio Agosto y Septiembre, en el periodo comprendido entre el 20 de diciembre y el 10 de enero ni el periodo de Semana Santa, Puente Constitución.

La recuperación de los días libres perdidos se podrá realizar hasta el último día del mes de febrero del año siguiente, sin perjuicio de lo establecido en la Circular Operativa 16-B de la DGAC.

Aquellos trabajadores que finalicen su contrato por cualquier motivo y no hayan podido recuperar los días libres, podrán ser abonados a razón de un día de salario fijo mensual.

La programación de días libres se acomodará a las solicitudes de TCP recibidas, siempre y cuando la programación de vuelos lo permita. La petición de días libres se realizará entre el 1 y 5 del mes anterior. En el caso de que el tripulante esté desplazado en comisión de servicio fuera del territorio nacional los 5 primeros días, la solicitud se realizará por vía telefónica.

La programación de días libres durante el período navideño se realizará de forma que no se asignen al mismo TCP servicios en los dos períodos que se reseñan a continuación:

- a) Durante un grupo de cuatro días entre los que estarán el día 24 y 25.
- b) Otro grupo de cuatro días entre los que estarán el día 31 y 1.

Los TCP's que tengan su residencia fuera de su base de trabajo y que vayan a realizar un desplazamiento en los citados períodos lo deberán comunicar al departamento de programación para que se les respete para el primer grupo de días, el día 26; y para el segundo grupo de días, el día 2.

Lo establecido en el párrafo anterior, no será de aplicación para el personal que sea contratado expresamente para esos períodos. No obstante, los días libres de los TCP's fijos discontinuos que presten servicios durante el período navideño se repartirán lo más equitativamente posible de acuerdo con las necesidades operativas.

Artículo 54. *Imaginaria.*

Se entiende por imaginaria la situación de un tripulante a la inmediata disposición del operador, para emprender la actividad que se le asigne. Este período no podrá exceder de 24 horas. En la situación de imaginaria el tripulante estará obligado a atender los servicios asignados durante todo el periodo de la imaginaria, aunque el servicio se inicie dentro de la hora posterior a la finalización de la imaginaria.

En aquellos servicios de imaginarias de duración inferior a las 24 horas deberá especificarse la hora de inicio y finalización de aquéllas, cualquiera que sea su hora de inicio.

El TCP que esté de imaginaria deberá ser avisado con una antelación mínima de una hora con respecto a la hora de presentación, siempre que el TCP ya haya iniciado su servicio de imaginaria. En los desplazamientos superiores a 72 horas, el tripulante al que se le asigne un servicio deberá ser avisado con una antelación mínima de tres horas con respecto a la hora de presentación.

Una vez que el tripulante haya iniciado la imaginaria, únicamente podrá ser interrumpida para serle asignado un servicio.

La imaginaria se retribuirá a razón de 3 horas del primer bloque de la tabla salarial que figura en el anexo I. Por cada hora de imaginaria se contabilizará una hora de actividad laboral a efectos retributivos.

Si durante la situación de Imaginaria se realizara un vuelo inferior a tres horas de vuelo, se devengarán tres horas y si la duración del vuelo es superior, las horas de vuelo realmente efectuadas.

Después de un servicio de imaginaria, cualquiera que sea su duración, no se podrán programar servicios en un intervalo de diez horas y media desde su finalización, salvo la excepción prevista en el párrafo 5º del artículo 46. Asimismo si después de la imaginaria sigue un día libre, la imaginaria finalizará a lo más tardar a las 19:00 horas L.T. Después de un día libre, en el caso de asignarse una imaginaria, ésta no se iniciará antes de las 06:00 horas L.T., no obstante, por causas operativas imprevistas se podrá iniciar con anterioridad a las 06:00 horas L.T., y no antes de las 04:00 horas L.T.

El TCP deberá estar permanentemente disponible en el teléfono comunicado a la empresa.

Artículo 55. *Cambios De Servicios De Vuelo Programados, Limitaciones.*

No se podrán realizar cambios en la programación sin el consentimiento del TCP una vez ya se haya chequeado, a excepción de los casos previstos en el artículo 62.

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

- a) Hora de inicio o firma, anterior en al menos una hora a la programada inicialmente.

- b) Hora programada de finalización del nuevo servicio de más de cuatro horas por encima de la programada inicialmente.
- c) Aumentar el número de días de desplazamiento.
- d) No regresar a Base, si eso era lo programado inicialmente.

La concurrencia de una o varias de estas circunstancias, implicará el consentimiento del TCP. Por el contrario, la no concurrencia de ninguna de las citadas circunstancias implicará que la reasignación de servicios no tiene la consideración de «cambio de programación», por lo que no precisa antelación alguna ni consentimiento del TCP. Si bien, la nueva asignación de servicios tendrá su origen en causas no previstas en el momento del chequeo, citándose entre éstas, situaciones de AOG, cancelaciones posteriores y, en general, situaciones de fuerza mayor.

A los efectos de notificación se podrá utilizar cualquier medio de comunicación legalmente previsto, o convencionalmente pactado. Sin embargo, una vez chequeado el tripulante, no tendrá la obligación de estar localizable.

Artículo 56. *Vías de Comunicación de Actividades.*

Las vías de comunicación que la empresa destina a la comunicación de actividades, bien sea de vuelo o de cualquier otra naturaleza, a los tripulantes de la misma, se adaptarán a los medios tecnológicos que Futura dispone en la actualidad (Chequeo, SMS, Intranet, Internet, etc.)

El principal objetivo será el de mejorar la calidad y la rapidez en las comunicaciones entre Futura y sus Tripulaciones, así como en dotarlas de transparencia, aprovechando los medios que la tecnología proporciona.

Uno de los objetivos básicos que busca, este desarrollo de medios técnicos, es el de poner a disposición de los tripulantes, toda aquella información que precisen, sin que la dispersión geográfica, suponga un impedimento y a la vez permita a la Compañía establecer diversos sistemas de información al tripulante eficaces y eficientes.

Dado que los SMS pueden suponer una irrupción involuntaria en la vida del tripulante, el uso de los mismos se limitará a la transmisión de información operativa así como de los cambios en la misma, siempre y cuando el TCP confirme la recepción de la comunicación. En caso negativo, se procederá a la comunicación telefónica. Salvo acuerdo con el tripulante no se utilizará dicho medio para comunicar altas contractuales o finalizaciones de contrato.

Artículo 57. *Antelación en la presentación a la firma.*

En esta materia se observarán las siguientes reglas:

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

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

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

Artículo 58. *Incidencias.*

Es la situación durante la cual un TCP permanece a disposición de la Compañía para que le sean asignados Servicios de Vuelo, Transportes en Situación y otros de carácter análogo con una antelación mínima de tres horas.

La Compañía se reserva el derecho de hacer uso, o no, de dicha situación.

1. La situación de Incidencias sólo se programará fuera de la base principal del TCP por un periodo de tiempo superior al definido como Imaginaria, pero nunca por un período de tiempo mayor de siete días; y una vez iniciada la incidencia, la duración de la misma deberá ser respetada.

2. En todo momento se deberá respetar lo establecido respecto a la puntuación de destacamentos programados establecida en el artículo 75º, por ello, la situación de Incidencias será rotativa entre todos los TCP's de cada base, distinguiendo entre Auxiliares y Sobrecargos.

3. Una situación de Incidencias no podrá ser programada conjuntamente con un Servicio de Vuelo, ni sin haber completado el período de descanso correspondiente a la actividad anterior. Después de una situación de Incidencias habrá un período mínimo de descanso de diez horas y media, debiéndose respetar los descansos establecidos según la normativa 16B.

4. La situación de incidencias se retribuirá a razón de tres horas del primer bloque en el nivel correspondiente por cada período de 24 horas.

Por cada ocho horas adicionales o fracción se devengará una hora de vuelo del primer bloque en el nivel correspondiente.

Si durante la situación de Incidencias se realizara un vuelo inferior a tres horas de vuelo, por día de Incidencias, se devengarán tres horas y si la duración del vuelo es superior, las horas realmente efectuadas.

Así mismo, a efectos retributivos, cada hora que el TCP esté en situación de Incidencias será computada como hora de Actividad Laboral.

Cuando se esté en situación de Incidencias y no se sobrepase el mínimo garantizado (50 horas en cómputo mensual) se devengarán tres horas bloque 1 por cada día de Incidencia, se salga o no se salga a volar.

5. A efectos de aviso, presentación, inicio, y finalización se seguirán los criterios establecidos para las Imaginarias con la salvedad de que el servicio de Imaginaria se estipula en una hora y para las Incidencias se estipula en tres horas.

6. Una vez iniciada una situación de Incidencias, la duración de la misma, para el Tripulante afectado, deberá ser respetada.

Artículo 59. *Principios y Publicación de la Programación.*

Dentro del entramado de las necesidades operacionales, la asignación de servicios se intentará distribuir de una forma equilibrada entre los TCP's, siempre y cuando se encuentren en idéntica situación, y todo ello respetando los criterios económicos, de rentabilidad y de eficacia.

No se encuentran en idéntica situación TCP's en bases distintas, en situación contractual distinta, en jornada distinta, en funciones y cargos distintos, en conocimiento distinto de idiomas, etc.

La RLTCP'S aportará ideas para la consecución de los objetivos del presente artículo. A tal efecto designará a un TCP, que dispondrá de un día al mes para estudiar y hacer el seguimiento de la programación, con el objetivo de proponer mejoras en la misma. Sus propuestas serán estudiadas conjuntamente por los representantes de la empresa y la RLTCP'S al objeto de proponer las medidas correctoras que no supongan un perjuicio económico ni que alteren el equilibrio de la programación.

Aparte de los criterios mencionados, y en relación a la distribución de los destacamentos voluntarios y programados, se estará a lo dispuesto en los artículos 74 y 75 respectivamente. En este sentido se intentará que los destacamentos desde una base sean operados por tripulantes de la misma base, si bien no será la única variable a considerar, dado que por razones económicas, causas organizativas, o estructurales la empresa podrá optar por un criterio distinto.

Las programaciones mensuales de los TCP's serán publicadas, salvo acuerdo en contrario, 4 días antes de la finalización del mes anterior (96 horas) y reflejarán los servicios asignados, el número máximo de horas de actividad aérea que éstos puedan realizar en dichas jornadas laborales de acuerdo a los límites máximos legalmente establecidos y las horas de actividad aérea programadas en cada día. Asimismo se reflejará el número total de horas de actividad aérea programadas mensualmente

Artículo 60. *Demora definida. Demora indefinida o Situación de «Stand By».*

Se define demora definida como aquella situación en la que al TCP se le comunica una hora de firma determinada posterior a la inicialmente conocida.

Será demora indefinida si no se notifica una nueva hora de firma y se requiere que el TCP permanezca en situación de «stand by», es decir, a la inmediata disposición de la compañía.

En el caso de demora indefinida o «stand by», se computarán como actividad laboral todas las horas que medien entre la hora de firma prevista inicialmente y la hora de firma real. Dicha situación de «stand by» no podrá prolongarse más allá de diez horas si el TCP se encuentra en su base, ni más allá de doce horas en cualquier otro caso.

Artículo 61. *Escalas con Derecho a Hotel.*

Como norma general, cuando entre la finalización de un vuelo y el inicio del siguiente transcurran cuatro o más horas (de calzos a firma) los tripulantes tendrán derecho a alojamiento en hotel.

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

Artículo 62. *Situaciones Excepcionales que Afectan a la Programación y directamente a la Operación de Vuelos.*

La aplicación de las limitaciones pactadas en materia de programación y de actividades en los artículos 47º, 50º, 51º, 52º, 55º y 59º quedarán automáticamente suspendidas cuando sobrevengan situaciones de emergencia originadas por conflictos laborales externos o derivados de fuerza mayor.

En estas situaciones la norma de aplicación será transitoriamente la fijada generalmente por la autoridad aeronáutica, actualmente la circular operativa 16B de la Dirección General de Aviación Civil (D.G.A.C.).

Artículo 63. *Nombramiento y desempeño de las funciones de Sobrecargo.*

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

El nombramiento de sobrecargo se regirá por los siguientes criterios:

1. La empresa designará al sobrecargo 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. Se definirá un perfil profesional y se elaborará una evaluación del desempeño. Asimismo, se valorará la experiencia en el puesto de trabajo. Los representantes legales de los TCP's podrán participar en la selección y evaluación de los candidatos.

2. El orden a seguir para acceder al desempeño de las funciones de Sobrecargo será por antigüedad del curso y dentro de este por antigüedad administrativa en la base.

3. A los efectos de lo establecido en el punto 2, dentro del mes de enero de cada año se publicará por cada base o centro de trabajo un escalafón de sobrecargos referido a día 31 de diciembre del año anterior, del cual se entregará copia a la RLTCP's. A los efectos de percepción del plus de sobrecargo durante todo el año y por el tiempo en que el TCP se encuentre de alta, se calculará el 25% de la plantilla total media anual de TCP's de cada base. En este sentido, el número resultante coincidirá con el número de TCP's que tendrán consolidado el plus de sobrecargo. En el supuesto de que el 25% resulte inferior al número de TCP's que ya tengan consolidado dicho plus, dichos TCP's mantendrán la consolidación del plus. En el supuesto de que el 25% resulte superior al número de TCP's que ya tengan consolidado dicho plus, la diferencia hasta alcanzar el 25% consolidarán dicho plus a partir del mes de enero, coincidente con la publicación del nuevo escalafón, respetándose en todo caso el orden establecido en dicho escalafón.

Asimismo, a los efectos de lo establecido en el punto 2, la Compañía podrá nombrar sobrecargos de forma eventual y siguiendo el orden establecido en el escalafón. En tal caso, tendrán derecho al percibo del correspondiente complemento retributivo que se devengará y percibirá mientras se realicen las funciones de sobrecargo, no teniendo carácter consolidable.

4. En caso de ausencias del trabajador por excedencias, por contratación de otra empresa o cualquier otro motivo, se observarán los siguientes períodos de prueba previos al nombramiento de Sobrecargos.

- Ausencia inferior a un año: 0 días.
- Ausencia entre uno y dos años: Un mes.
- Ausencia entre dos y tres años: Dos meses.
- Ausencia superior a tres años: Tres meses.

Durante estos períodos prestará servicios como auxiliar de vuelo percibiendo los haberes correspondientes a dichas funciones en su nivel correspondiente.

5. En los cinco últimos días de cada mes, la Jefatura de Auxiliares enviará una nota a Programación con copia al departamento de Recursos Humanos indicando hasta qué número de orden serán designados sobrecargos en el mes siguiente.

6. Cuando por cualquier causa, se retire la confianza para el desempeño de la función de Sobrecargo, se le notificará al trabajador por escrito indicando el motivo y tiempo de desprogramación como Sobrecargo. Se enviará una copia a programación y al departamento de Recursos Humanos.

7. En todo caso, la posible programación eventual como Sobrecargo por motivos operacionales, o por cualquier otro motivo, no modificará el orden del nombramiento de Sobrecargo ni derechos preteridos ni consolidación de la función, ni la percepción del plus completo correspondiente.

En el caso de que no se disponga de Sobrecargos operativos para realizar el vuelo, podrá desempeñar esta función cualquier TCP designado por la Compañía sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

En el caso de que se realice puntualmente la labor de sobrecargo, se retribuirá de la siguiente forma:

Hasta cuatro días en un mes realizando la función de Sobrecargo se percibirá 60,10 € por día por el desempeño de esa función. A partir del quinto día en el mes que se realice la función de Sobrecargo se percibirá el plus mensual completo.

Artículo 64. *Idioma.*

Uno de los requisitos para la nueva contratación de TCP's será el conocimiento del idioma español por parte del aspirante además de los idiomas requeridos por la Compañía, a fin de facilitar la comunicación durante la operación de vuelo.

No obstante, si la Compañía se viese obligada, por causas de la operación o por requerimiento del Tour Operador, clientes, etc., a contratar a algún TCP sin conocimiento del idioma español, no sería de aplicación este artículo. Esta circunstancia será notificada a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XII

Personal de Vuelo

DISPOSICIONES ESPECIALES EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA PASAJEROS

Artículo 65. *Excedencia Voluntaria Especial.*

Los TCP con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo por un plazo de un año.

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

No existirá obligación para la empresa, la obligación de conceder la excedencia voluntaria especial con reserva de puesto cuando existiera en tal situación un número de TCP igual o superior al 5 por 100.

La petición de excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la solicitud de reconocimiento.

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

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

La situación de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo, no computará a los efectos de antigüedad ni a los efectos de cambio de nivel retributivo

Artículo 66. *Reducción de Jornada Especial.*

Aquellos TCPs fijos y fijos discontinuos con un tiempo de prestación de servicios en la empresa de 10 o más años podrán acogerse a una reducción temporal de jornada de un 50%, de acuerdo a las siguientes normas:

1. Se establece un cupo máximo de reducciones de jornada de un 5% de la plantilla media de TCP's.

2. El TCP interesado en acogerse a la reducción voluntaria de jornada deberá solicitarlo cada año por escrito a la Jefatura de Auxiliares de Vuelo antes del día 30 de septiembre y referida al año natural siguiente.

3. La reducción de jornada estará comprendida en el 01 de enero y el 31 de diciembre del año en que deba surtir efectos, y su duración será de todo el año natural.

4. Los períodos mensuales en que se haga efectivo el disfrute de la reducción de jornada serán asignados por la empresa en función de las necesidades de programación, consistiendo dicha reducción en meses completos de trabajo y de descanso de forma alterna.

5. Durante el período de reducción de jornada, los conceptos retributivos fijos se pagarán al 50%, pero permaneciendo invariable el mínimo garantizado de horas de vuelo y de horas de actividad.

6. En caso de concurrencia de solicitudes tendrá prioridad el trabajador que no la hubiera disfrutado nunca, y después aquel que lo hubiera disfrutado con anterioridad a los demás.

Artículo 67. *Maternidad y Lactancia.*

Los TCP, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un día libre adicional al mes, dando así por cumplido lo establecido legal o convencionalmente a este respecto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 68. *Alojamiento en Hoteles.*

Los hoteles para los TCP cumplirán unos mínimos de confort iguales que los de los Tripulantes Técnicos (como norma general 4 estrellas). No obs-

tante, en los supuestos en los que no sea posible conseguir una reserva para un hotel de cuatro estrellas por causas ajenas a la Compañía (ferias, eventos, overbooking, etc.) se podrán realizar las reservas para hoteles de diferentes categorías siempre que cumplan unos mínimos de confort similares a los de cuatro estrellas y donde se alojen también los Tripulantes Técnicos.

CAPÍTULO XIII

Movilidad funcional

Artículo 69. *Definición.*

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas de las personas, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar. Así mismo permite satisfacer aspiraciones personales de cambio.

Artículo 70. *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 le 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 profesional inmediatamente inferior o superior, como parte integrante y complementaria de las prevalentes del grupo profesional de equiparación.

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

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 de tres meses, manteniendo el trabajador la retribución de origen. En este último caso la empresa comunicará dicha situación a los representantes de los trabajadores.

Cuando la empresa desee asignar un puesto de trabajo en tierra vacante, publicará dicha vacante mediante comunicados en los tablones de anuncios y en la intranet. Igualmente, dará traslado de dicha comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que deseen participar en el proceso de selección de los puestos de trabajo convocados, deberán comunicarlo al departamento de Recursos Humanos con el fin de incluirlos en el proceso de selección. Una vez transcurrido dicho proceso, en el supuesto de que el trabajador haya sido seleccionado pasará a cubrir la vacante conforme a las directrices de la compañía.

CAPÍTULO XIV

Movilidad geográfica

Artículo 71. *Desplazamiento.*

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

a) Por comisión de servicio se entiende que al 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 72. Traslado.

Dentro de los traslados cabe distinguir las siguientes situaciones:

a) Residencia, que es el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual, por necesidades de 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 de servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

La empresa, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes de los trabajadores tratará 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.

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

El tiempo que el trabajador empleará en trasladarse desde su base de origen hasta su lugar de comisión de servicio, destacamento, residencia o viceversa se considerará jornada ordinaria y no se desplazarán a los trabajadores durante sus días de descanso semanal o festivo.

Artículo 73. Traslados y desplazamientos voluntarios.

Aparte de los traslados y desplazamientos anteriormente establecidos, cabrá que los mismos se realicen por solicitud del interesado. Todos los trabajadores pueden en cualquier momento tramitar su solicitud de traslado o desplazamiento voluntario al departamento de Recursos Humanos. Tal supuesto no conllevará para el trabajador ningún tipo de compensación del tipo que fuera, bien económica o social, ni le serán de aplicación para ese supuesto las propias y reguladas convencionalmente o legalmente sobre desplazamientos, destacamentos, residencias o destino, sin perjuicio de que se puedan pactar dichas condiciones con el trabajador solicitante.

A todos los efectos, se mantendrá la antigüedad administrativa en la empresa. En el caso de TCP's, se mantendrá su antigüedad por escalafón de sobrecargos, si éstos desempeñaran dichas funciones.

Artículo 74. Puntuación destacamentos voluntarios de TCP's.

Se establece un sistema de puntuación para destacamentos voluntarios el cual se adjunta al presente acuerdo en el anexo IV, así como un ejemplo práctico.

Artículo 75. Puntuación destacamentos programados de TCP's.

Se establece un sistema de puntuación para destacamentos programados y a su vez realizados, diferenciado entre destacamentos nacionales (1 punto por día) e internacionales (2 puntos por día). La duración del destacamento será conforme a las necesidades operativas de la empresa y de acuerdo a un estricto criterio económico. Para cada base habrá un listado de puntuaciones diferente, eligiendo la empresa en todo momento qué personal de qué base será destacado.

Artículo 76. Dietas y Gastos.

Dieta es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan al trabajador en los desplazamientos y traslados que se efectúan 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: se devenga la dieta que corresponda por cada día de desplazamiento.

b) Destacamento: La que resulte de multiplicar el número de días del desplazamiento por el 75 % de la dieta nacional o internacional que corresponda hasta treinta días y a partir del día treinta y uno a razón del 50 por 100 de la dieta por día. Los gastos de alojamiento de los primeros treinta días de destacamento correrán por cuenta de la empresa.

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

d) Destino: el 60 por ciento 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 treinta primeros días en la primera de las situaciones, correrá por cuenta de aquél.

Artículo 77. Gastos de Traslado Forzoso.

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 muebles y enseres hasta el nuevo domicilio.

El trabajador que tenga que desplazarse o trasladarse por necesidades de 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 XV**Prevención de Riesgos Laborales****Artículo 78. Política de Prevención de FUTURA.**

La Dirección de la Compañía apuesta fuertemente en el desarrollo e implantación de la misma, con el convencimiento de que las medidas de prevención, políticas eficaces de salud y seguridad, así como la participación de los propios trabajadores debe contribuir a la evolución positiva de la Compañía con el apoyo de los recursos humanos, minimizar las pérdidas económicas derivadas de sucesos no previstos que pueden evitarse así como hacer del puesto de trabajo un lugar lo más agradable posible, garantizando el bienestar y salud de todos los trabajadores.

Para cumplir con este compromiso FUTURA ha establecido un sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, que forma parte integral de la gestión de la empresa, y que incumbe a todos los integrantes de FUTURA, desde la dirección hasta el empleado de más reciente incorporación.

Los aspectos mínimos que pretende alcanzar FUTURA, para establecer los máximos niveles de seguridad para sus trabajadores son los siguientes:

Cumplir con todos y cada uno de los preceptos establecidos en las leyes y reglamentos de aplicación en materia de prevención.

Comprometer a la organización en el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales, a través de la información, consulta y participación de los trabajadores.

Dar participación a través del Comité de Seguridad y Salud, a los trabajadores en todos aquellos aspectos que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores.

Asignar recursos suficientes para el desarrollo de las actividades preventivas.

Crear una cultura positiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Para alcanzar estos objetivos la empresa destinará los medios materiales y humanos que se requieran.

Artículo 79. Normativa.

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

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en artículo 5 del RD 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituya a esta.

Artículo 80. Plan de Prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa en los términos que legalmente se establezcan.

Artículo 81. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 de la LPRL.

Los Delegados de Secciones Sindicales (Delegado de la LOLS) podrán formar parte de los Comités de Seguridad y Salud como Delegados de Prevención.

A requerimiento de los Delegados de Prevención estará a su disposición la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención.

Artículo 82. Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo adoptarán unas normas de funcionamiento interno unificadas para todos.

Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de los diferentes centros de trabajo se llevarán a cabo cada tres meses como mínimo.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la Ley.

Artículo 83. Servicio de Prevención.

Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

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

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

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

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

Artículo 84. Evaluación de Riesgos.

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo la empresa, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

Artículo 85. Información, Consulta y Participación.

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

Artículo 86. Formación.

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

La formación práctica que reciban los trabajadores en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente.

La formación en materia de prevención deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. El coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 87. Formación de los Delegados de Prevención.

La Empresa ofrecerá a los Delegados de Prevención un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 88. Comisiones Específicas de Investigación de Accidentes.

La empresa elaborará un procedimiento de investigación y control de incidentes y accidentes de trabajo. En él se establecerán los canales de comunicación necesarios para el análisis de los mismos, al objeto de conocer las posibles causas y poder tomar las medidas preventivas y correctoras adecuadas que eviten su repetición o la aparición de consecuencias más graves.

Los delegados de prevención tendrán acceso a la documentación relativa al proceso de investigación y control de incidentes y accidentes de trabajo, así como a su participación en la investigación de los incidentes y accidentes.

Artículo 89. Equipos de Protección Individual (EPI's).

Los delegados de prevención tendrán derecho a dar su opinión, bajo criterios exclusivamente técnicos, sobre la idoneidad de los Equipos de Protección Individual que se precisen según el puesto de trabajo, así como de las prendas de vestuario que afecten a la ergonomía en el puesto de trabajo.

Artículo 90. Protección a la Maternidad.

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

La Empresa deberá establecer un procedimiento específico para comunicar a todas las trabajadoras en estado de gestación los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo si éstos pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Igualmente, si las trabajadoras en estado de gestación, realizaran funciones o tareas que a su criterio se pudieran considerar lesivas para el normal desarrollo del embarazo, lo deberán comunicar de inmediato al departamento de Recursos Humanos con el fin de que se proceda a hacer una evaluación de los posibles riesgos para la salud de la trabajadora o la del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Artículo 91. Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El reconocimiento médico sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y como norma general una vez al año, salvo la excepción prevista en el artículo 22 punto 1 de la LPRL.

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

La información obtenida de la vigilancia de la salud es absolutamente confidencial y no tendrá otra finalidad que la protección del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

La Empresa, estará obligada a tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de lesiones y a la inmediata disposición de cualquier trabajador.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones en materia de protección social

Artículo 92. Incapacidad Temporal.

a) Indisposiciones:

Durante los tres primeros días de baja en el año natural, conocido comúnmente como indisposición, se percibirá el 25% del salario bruto fijo diario. A partir del cuarto día y siguientes de indisposición en el año no se percibirá este complemento.

En el caso de indisposición será obligatorio presentar un justificante médico con los motivos de la indisposición en un plazo de 48 horas.

b) Incapacidad Temporal:

En los casos de baja médica por enfermedad común y accidente laboral y no laboral se percibirán los siguientes complementos:

A partir del primer día y hasta dos meses se percibirá un complemento de hasta el 100% del salario bruto fijo diario. A partir de los dos meses se percibirá un complemento de hasta el 75% del salario fijo diario.

No obstante anualmente la Compañía elaborará un informe cerrado a fecha 31 de diciembre de cada año comparándose con el año anterior que permitirá comparar si las bajas por Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común, accidente laboral y no laboral y las indisposiciones han sido superiores a las del año anterior.

En el supuesto de que las bajas e indisposiciones sean igual o superior a un ratio del 2,3% se aplicarán las siguientes reglas:

En los casos de baja médica por enfermedad común, accidente laboral y no laboral desde el primer día hasta el tercer día de la baja se percibirá un complemento de hasta el 75% del salario bruto fijo diario. Del cuarto día hasta dos meses se percibirá un complemento de hasta el 100% del salario bruto fijo diario. A partir de los dos meses se percibirá un complemento de hasta el 75% del salario bruto fijo diario.

En todo caso deberá enviarse el correspondiente parte de baja, confirmación y posterior alta en un plazo de 48 horas.

Artículo 93. Seguro de Asistencia Sanitaria.

La Compañía concertará para aquellos trabajadores que lo soliciten, un seguro de asistencia sanitaria.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que no estuvieran interesados en solicitar dicho seguro y tuvieran concertado un seguro médico (privado), o un seguro de vida o un plan de jubilación/pensiones, la Compañía abonará el importe de estos seguros hasta el tope mensual bruto de 30 € mientras se encuentren en situación de alta.

Para la aplicación del párrafo anterior se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

El seguro se abonará a partir del momento en que sea justificado y entregado al departamento de Recursos Humanos. Toda la documentación deberá ser remitida al departamento de Recursos Humanos. Cualquier pago, modificación o inicio se realizará desde el momento de la justificación y recepción, no siendo en consecuencia retroactivo.

El seguro se justificará mediante fotocopia del recibo, póliza inicial o cualquier otro documento que demuestre que se trata de un seguro de vida, jubilación, pensión o de asistencia sanitaria, debiendo contener claramente el tipo de seguro, la cantidad y fecha de efectos.

En los casos en que el trabajador no esté de alta el mes completo, el seguro se calculará en función de la parte proporcional por los días que haya estado de alta.

La Compañía podrá en cualquier momento solicitar la justificación documental de que el seguro sigue en vigor. En caso de no justificar, se dejará de abonar el seguro y el trabajador se verá obligado a devolver las cantidades percibidas indebidamente.

Si el trabajador justifica un nuevo importe, éste se abonará desde el momento de su aportación.

En el supuesto de que el trabajador cancele su seguro deberá notificarlo a los efectos de suprimir el abono en la nómina.

Si el seguro se cancelara y posteriormente se volviera a reanudar, el abono procederá desde la nueva aportación.

En caso de que el trabajador cause baja en la empresa o se encontrara en situación de excedencia y se reincorporara de nuevo a la Compañía, deberá volver a justificar su seguro nuevamente.

CAPÍTULO XVII

Retribuciones

Artículo 94. 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 95. 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.

Las retribuciones de cada TCP están reflejadas en las tablas salariales que se recogen en el Anexo I

Las retribuciones del personal de tierra están reflejadas en las tablas salariales que se recogen en el anexo II

A efectos retributivos se considerarán horas nocturnas, las efectuadas entre las 21,00 LT y las 07,00 LT.

Artículo 96. Progresión económica.

A lo efectos de aplicación del presente artículo será de aplicación los mismos criterios establecidos en el artículo 29 del II Convenio Colectivo Laboral Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo. Los grupos profesionales A, B y C del presente Convenio Colectivo equivalen a los grupos profesionales primero, segundo y tercero respectivamente del II Convenio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo.

El plus de progresión del grupo profesional en el que el trabajador esté encuadrado se extinguirá cuando el mismo sea promocionado a un grupo profesional superior.

No obstante en este supuesto el trabajador que cambie de grupo profesional y viniera percibiendo el plus de progresión del grupo anterior, éste pasará a percibir el plus de progresión inferior del nuevo grupo profesional (normalmente el correspondiente al nivel 2) e iniciando el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo profesional.

Las tablas correspondientes a la aplicación del plus de progresión del personal de tierra se recogen en el anexo III.

Artículo 97. Importe de Dietas de Manutención.

El importe de las dietas de manutención será de 41,88 € para las dietas nacionales y de 110 € para las dietas internacionales. Dicho importe será actualizado anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 98. Revisión Salarial.

Las tablas salariales se incluyen en los anexos I, II y III del presente Convenio Colectivo. La estructura salarial y de clasificación de grupos y niveles que figuran en el anexo II entrará en vigor a partir del 01 de enero de 2005 y se actualizarán en esa fecha conforme a lo establecido en los párrafos siguientes.

Las tablas salariales anteriormente descritas se revisarán anualmente, desde enero de cada año, de conformidad con el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para los doce meses siguientes, adicionándose a dicho importe la posible diferencia, positiva o negativa, entre el IPC real del año anterior y el previsto del año anterior, en los tres meses posteriores a su conocimiento, consolidándose en las tablas salariales los importes resultantes.

Si por razones económicas, productivas, organizativas, o técnicas, la Dirección de la Compañía viera inviable el automatismo descrito en el párrafo que antecede, lo expondrá a los Representantes de los Trabajadores para estudiar las posibles medidas a tomar que, en todo caso, deberán ser pactadas con aquellos.

CAPÍTULO XVII

Régimen disciplinario

Artículo 99. Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria de la Empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes Normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 100. Requisitos formales.

La Compañía comunicará a la Representación de los Trabajadores la intención de iniciar un procedimiento sancionador por falta muy grave al trabajador que haya cometido la falta. Dicha comunicación, que podrá ser por cualquier medio (fax, teléfono, e-mail), tendrá como fin básico el conocimiento y la formulación de las posibles alegaciones que los Representantes de los Trabajadores consideren oportunas.

Dichas alegaciones se tratarán en una reunión convocada al efecto en donde podrá asistir el trabajador afectado si así lo desea, de la que se emitirá un acta, no teniendo carácter vinculante. En el supuesto de que no se formulen alegaciones o no se celebre la reunión en un plazo de 48 horas, se entenderá de que éstas no existen, continuando el procedimiento sancionador.

Artículo 101. *Antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) faltas leves 6 meses.
- b) faltas graves: 1 año.
- c) faltas muy graves: 2 años.

Artículo 102. *Faltas.*

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 injustificada 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 indisciplina.

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. Retrasar el aviso inmediato al departamento de control de tripulaciones, la no asistencia al trabajo por causa justificada.
23. 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 de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

10. Cualquier infracción de la legislación de aduanas.

11. La reincidencia en las faltas graves dentro del 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. Salir sin la autorización de la Compañía, fuera de la base del lugar donde se esté prestando un servicio de imaginaria.

17. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 103. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

Artículo 104. *TAMIB.*

La solución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del citado Reglamento.

Disposición Adicional Primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio la Compañía variase sustancialmente el tipo de actividad que desempeña, la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se reunirá con el fin de analizar si procede alguna modificación de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Segunda.

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro convenio colectivo y en especial el II Convenio Colectivo Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo, acuerdo, pacto colectivo o plural que se oponga al mismo, debiendo aplicarse íntegramente lo regulado en este Convenio Colectivo.

No obstante, será de aplicación lo previsto en el artículo 96, Progresión Económica.

ANEXO I

Tabla salarial de auxiliares de vuelo del Convenio Colectivo año 2004

| Nivel | Años perman. | Salario base | Prima razón viaje | Plus transporte | Salario anual | Precio hora | Horas bloque 1 | Horas bloque 2 | Horas 1 E.A.L.M. | Nocturnas |
|-------|--------------|--------------|-------------------|-----------------|---------------|-------------|----------------|----------------|------------------|-----------|
| 7 | 2 | 568,34 | 312,16 | 163,07 | 14.283,84 | 6,24 | 8,75 | 11,37 | 1,89 | 2,37 |
| 6 | 2 | 568,34 | 332,08 | 163,07 | 14.562,72 | 6,64 | 9,11 | 11,92 | 1,89 | 2,37 |
| 5 | 2 | 568,34 | 352,55 | 163,07 | 14.849,30 | 7,05 | 9,48 | 12,48 | 1,89 | 2,37 |
| 4 | 2 | 568,34 | 378,90 | 163,07 | 15.218,20 | 7,58 | 9,85 | 13,25 | 1,89 | 2,37 |
| 3 | 3 | 568,34 | 389,25 | 163,07 | 15.363,10 | 7,79 | 10,15 | 13,82 | 1,89 | 2,37 |
| 2 | 5 | 568,34 | 400,25 | 163,07 | 15.517,10 | 8,01 | 10,45 | 14,35 | 1,89 | 2,37 |
| 1 | - | 568,34 | 411,26 | 163,07 | 15.671,24 | 8,23 | 10,73 | 14,91 | 1,89 | 2,37 |

Plus jefatura cabina: 378,89.

Prima instrucción: 442,28.

Prima inspección: 307,20.

Bloque 1 = Horas comprendidas entre 50 y 75:

Bloque 2 = Horas comprendidas entre 75 en adelante.

E.A.L.M. = Más de 160 horas/mes.

ANEXO II

Tabla salarial personal de tierra 2004 (en euros)

| GRUPO | NIVEL | ESCALÓN | S.B. | COMPL. | TRANSP. | TOTAL | PHORA | NOCT. | EXTRA |
|-------|-------|---------|----------|--------|---------|-----------|-------|-------|-------|
| D | 10 | 5 | 2.027,07 | 142,10 | 163,07 | 32.041,02 | 16,71 | 4,18 | 29,24 |
| | | 4 | 1.970,23 | 142,10 | 163,07 | 31.245,26 | 16,27 | 4,07 | 28,47 |
| | | 3 | 1.913,40 | 142,10 | 163,07 | 30.449,64 | 15,83 | 3,96 | 27,70 |
| | | 2 | 1.856,56 | 142,10 | 163,07 | 29.653,88 | 15,39 | 3,85 | 26,93 |
| | | 1 | 1.799,73 | 142,10 | 163,07 | 28.858,26 | 14,95 | 3,74 | 26,16 |
| | 9 | 5 | 1.742,90 | 142,10 | 163,07 | 28.062,64 | 14,50 | 3,63 | 25,38 |
| | | 4 | 1.686,07 | 142,10 | 163,07 | 27.267,02 | 14,06 | 3,52 | 24,61 |
| | | 3 | 1.629,23 | 142,10 | 163,07 | 26.471,26 | 13,62 | 3,41 | 23,84 |
| | | 2 | 1.572,40 | 142,10 | 163,07 | 25.675,64 | 13,18 | 3,30 | 23,07 |
| | | 1 | 1.515,57 | 142,10 | 163,07 | 24.880,02 | 12,74 | 3,19 | 22,30 |
| C | 8 | 5 | 1.477,68 | 142,10 | 163,07 | 24.349,56 | 12,44 | 3,11 | 21,77 |
| | | 4 | 1.439,79 | 142,10 | 163,07 | 23.819,10 | 12,15 | 3,04 | 21,26 |
| | | 3 | 1.401,91 | 142,10 | 163,07 | 23.288,78 | 11,85 | 2,96 | 20,74 |
| | | 2 | 1.364,02 | 142,10 | 163,07 | 22.758,32 | 11,56 | 2,89 | 20,23 |
| | | 1 | 1.326,13 | 142,10 | 163,07 | 22.227,86 | 11,26 | 2,82 | 19,71 |
| | 7 | 5 | 1.288,24 | 142,10 | 163,07 | 21.697,40 | 10,97 | 2,74 | 19,20 |
| | | 4 | 1.250,35 | 142,10 | 163,07 | 21.166,94 | 10,67 | 2,67 | 18,67 |
| | | 3 | 1.212,46 | 142,10 | 163,07 | 20.636,48 | 10,38 | 2,60 | 18,17 |
| | | 2 | 1.174,57 | 142,10 | 163,07 | 20.106,02 | 10,08 | 2,52 | 17,64 |
| | | 1 | 1.136,68 | 142,10 | 163,07 | 19.575,56 | 9,79 | 2,45 | 17,13 |
| | 6 | 5 | 1.108,26 | 142,10 | 163,07 | 19.177,68 | 9,57 | 2,39 | 16,75 |
| | | 4 | 1.079,85 | 142,10 | 163,07 | 18.779,94 | 9,35 | 2,34 | 16,36 |
| | | 3 | 1.051,43 | 142,10 | 163,07 | 18.382,06 | 9,13 | 2,28 | 15,98 |
| | | 2 | 1.023,02 | 142,10 | 163,07 | 17.984,32 | 8,90 | 2,23 | 15,58 |
| | | 1 | 994,60 | 142,10 | 163,07 | 17.586,44 | 8,68 | 2,17 | 15,19 |
| | 5 | 5 | 966,18 | 142,10 | 163,07 | 17.188,56 | 8,46 | 2,12 | 14,81 |
| | | 4 | 937,76 | 142,10 | 163,07 | 16.790,68 | 8,24 | 2,06 | 14,42 |
| | | 3 | 909,35 | 142,10 | 163,07 | 16.392,94 | 8,02 | 2,01 | 14,04 |
| | | 2 | 880,93 | 142,10 | 163,07 | 15.995,06 | 7,80 | 1,95 | 13,65 |
| | | 1 | 852,51 | 142,10 | 163,07 | 15.597,18 | 7,58 | 1,90 | 13,27 |
| B | 4 | 5 | 833,57 | 142,10 | 163,07 | 15.332,02 | 7,43 | 1,86 | 13,00 |
| | | 4 | 814,63 | 142,10 | 163,07 | 15.066,86 | 7,28 | 1,82 | 12,74 |
| | | 3 | 795,69 | 142,10 | 163,07 | 14.801,70 | 7,14 | 1,79 | 12,50 |
| | | 2 | 776,75 | 142,10 | 163,07 | 14.536,54 | 6,99 | 1,75 | 12,23 |
| | | 1 | 757,81 | 142,10 | 163,07 | 14.271,38 | 6,84 | 1,71 | 11,97 |
| | 3 | 5 | 738,86 | 142,10 | 163,07 | 14.006,08 | 6,69 | 1,67 | 11,71 |
| | | 4 | 719,91 | 142,10 | 163,07 | 13.740,78 | 6,55 | 1,64 | 11,46 |
| | | 3 | 700,96 | 142,10 | 163,07 | 13.475,48 | 6,40 | 1,60 | 11,20 |
| | | 2 | 682,01 | 142,10 | 163,07 | 13.210,18 | 6,25 | 1,56 | 10,94 |
| | | 1 | 663,06 | 142,10 | 163,07 | 12.944,88 | 6,10 | 1,53 | 10,68 |

| GRUPO | NIVEL | ESCALÓN | S.B. | COMPL. | TRANSP. | TOTAL | P.HORA | NOCT. | EXTRA |
|-------|-------|---------|--------|--------|---------|-----------|--------|-------|-------|
| A | 2 | 5 | 649,80 | 142,10 | 163,07 | 12.759,24 | 6,00 | 1,50 | 10,50 |
| | | 4 | 636,52 | 142,10 | 163,07 | 12.573,32 | 5,90 | 1,48 | 10,33 |
| | | 3 | 623,28 | 142,10 | 163,07 | 12.387,96 | 5,80 | 1,45 | 10,15 |
| | | 2 | 610,02 | 142,10 | 163,07 | 12.202,32 | 5,69 | 1,42 | 9,96 |
| | | 1 | 596,76 | 142,10 | 163,07 | 12.016,68 | 5,59 | 1,40 | 9,78 |
| | 1 | 5 | 556,98 | 142,10 | 163,07 | 11.459,76 | 5,28 | 1,32 | 9,24 |
| | | 4 | 517,19 | 142,10 | 163,07 | 10.902,70 | 4,97 | 1,24 | 8,70 |
| | | 3 | 477,41 | 142,10 | 163,07 | 10.345,78 | 4,66 | 1,17 | 8,16 |
| | | 2 | 437,62 | 142,10 | 163,07 | 9.788,72 | 4,35 | 1,09 | 7,61 |
| | | 1 | 397,84 | 142,10 | 163,07 | 9.231,80 | 4,04 | 1,01 | 7,07 |

Grupos de cotización a la Seguridad Social:

Los niveles 1, 2, 3 y 4 quedan asimilados al grupo de cotización 07

Los niveles 5, 6, 7 y 8 quedan asimilados al grupo profesional 05

El nivel 9 queda asimilado al grupo de cotización 05 para el personal del área operativa de Operaciones y al grupo de cotización 03 para el resto de trabajadores.

El nivel 10 queda asimilado al grupo de cotización 03.

ANEXO III

Plus progresión 2004

| Niveles | Plus progresión 2004 | Importe mensual | Años en el nivel |
|----------------------------|----------------------|-----------------|------------------|
| <i>Grupo profesional A</i> | | | |
| 1 | - | - | 1 |
| 2 | 55,19 | 4,60 | 2 |
| 3 | 165,59 | 13,80 | 3 |
| 4 | 331,16 | 27,60 | 3 |
| 5 | 496,75 | 41,40 | - |
| <i>Grupo profesional B</i> | | | |
| 1 | - | - | 2 |
| 2 | 165,59 | 13,80 | 2 |
| 3 | 331,17 | 27,60 | 2 |
| 4 | 496,76 | 41,40 | 3 |
| 5 | 745,12 | 62,09 | 3 |
| 6 | 993,51 | 82,79 | - |
| <i>Grupo profesional C</i> | | | |
| 1 | - | - | 2 |
| 2 | 210,26 | 17,52 | 2 |
| 3 | 420,53 | 35,04 | 3 |
| 4 | 735,94 | 61,33 | 4 |
| 5 | 1.156,47 | 96,37 | 4 |
| 6 | 1.577,00 | 131,42 | - |

ANEXO IV

Puntuación destacamentos voluntarios para TCP's

El destacamento voluntario computa a razón de 1 punto por mes, o lo que es lo mismo:

- 1 semana = 0,25 puntos.
- 2 semanas = 0,50 puntos.
- 3 semanas = 0,75 puntos.
- 4 semanas (1 mes)=1 punto.

Nota:

El destacamento voluntario se registrará por estricto orden de antigüedad administrativa y de puntuación, procurando siempre que los tripulantes de cabina puedan ir rotando.

Tendrán prioridad aquellos TCP's que cumplan con el mayor número de condiciones publicadas para el destacamento.

Los destacamentos voluntarios de menos de 7 días computarán como los de 1 semana, es decir, 0,25 puntos.

Además de la puntuación anterior, el tripulante que haya solicitado un destacamento y se le haya concedido se le sumarán 2 puntos, todo ello con independencia de que cumpla el destacamento o no. Tanto en el caso de que cumpla el destacamento total, parcial o renuncie a él antes de ini-

ciarlo, se le computarán los puntos en función de lo que haya solicitado y se le haya concedido.

Ejemplo: El TCP YYY solicita y le es concedido un destacamento a HER por un periodo de 3 meses. En este caso, sería 1 punto por mes + 2 puntos extra por solicitar el destacamento y marcharse. Sin embargo, al cabo de 2 semanas decide volver a su base porque no se encuentra a gusto allí, por lo que habría computado 0,50 puntos (0,25 x semana), más los 2 puntos correspondientes, haciendo un total de 2,50 puntos. Los 2 puntos no serán nunca descontados.

20519

ORDEN TAS/3982/2004, de 5 de noviembre, por la que registra la Fundación Siempre Adelante, como fundación de cooperación para el desarrollo, de asistencia social y promoción del voluntariado, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación Siempre Adelante.

Vista la escritura de constitución de la Fundación Siempre Adelante, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.-Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.-La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, Don Francisco Javier Pérez de Camino Palacios, el 1 de junio de 2004, con el número 1.345 de su protocolo, y subsanada por otra otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el 1 de octubre de 2004, con el número 2.311 de su orden de protocolo, por la Congregación de Concepcionistas Misioneras de la Enseñanza.

Tercero.-La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.-El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidenta: Doña Fermina Mate Martín.

Vicepresidente: Don Eduardo González Julia.

Administradora: Doña Pilar González Cordero.

Secretaria: Doña María Ángeles Bazo Rodrigo

Vocales: Doña Esperanza Aguado Calero, Don Rafael Agudo Moreno, Doña María Arranz Ruiz, Doña Teresa Buxo Mestres, Doña Heli González Bodelón, Don Agustín Sánchez Sánchez-Gil y Don José Santos Rober.

Quinto.- El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Princesa, número 21, 28008 Madrid.

Sexto.- El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6.1 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La existencia de esta Fundación tiene como fines de interés general los siguientes:

Contribuir a la educación y formación integral de personas, grupos y pueblos de los países en vías de desarrollo y de los núcleos de población que sufren las consecuencias de la pobreza y marginación en el llamado cuarto mundo, como medio que promueva su desarrollo equilibrado e integral, y ayude a avanzar hacia la fraternidad entre todos los países y personas.