

6. El importe de uno y otro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

Artículo 68. *Premio por antigüedad.*

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinte años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente.

El premio consistirá en un obsequio en especie, beca de perfeccionamiento de estudios o viaje de turismo.

Artículo 69. *Premio por jubilación.*

Mutua establece una gratificación para premiar la abnegación y continuidad en la empresa, habiendo permanecido, al menos, veinte años en la misma, para todos aquellos trabajadores que, llegado el momento de la jubilación según las normas establecidas en el presente Convenio, cesen en la actividad laboral al servicio de la empresa. Dicha gratificación o premio será igual a dos mensualidades de salario que viniera percibiendo el trabajador premiado.

TÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 70. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, o persona en quien delegue, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La valoración de dichas faltas y de las correspondientes sanciones será siempre revisable ante la jurisdicción competente.

El cumplimiento de las sanciones en los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones podrá ser pospuesto para después de disfrutadas las mismas.

Las sanciones por faltas graves y muy graves precisarán de comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. La Dirección de la empresa oirá siempre previamente a los Delegados de Personal, en todas aquellas sanciones que implicasen suspensión de empleo y sueldo superior a diez días.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

A.1 Las faltas de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

A.2 No notificar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes la correspondiente baja, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

A.3 El abandono de servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

A.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

A.5 Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

A.6 No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

A.7 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

A.8 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

A.9 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

A.10 No picar la hora de entrada o salida en la ficha de control de asistencia. Su consideración será equivalente a la de retraso.

B) Faltas graves: Se calificarán como faltas graves las siguientes:

B.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

B.2 Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

B.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

B.4 La simulación de enfermedad o accidente.

B.5 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

B.6 Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

B.7 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

B.8 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

B.9 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

B.10 Abandono del puesto de trabajo de uno a quince minutos antes del fin de la jornada.

B.11 Fumar en los lugares en que no esté permitido. Esta falta será muy grave si es cometida en lugares de fácil incendio.

C) Faltas muy graves: Se califican como faltas muy graves las siguientes:

C.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte meses durante un año.

C.2 La transgresión de la buena fe contractual en las gestiones encomendadas y el hurto y robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

C.3 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse, o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

C.4 La condena por delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

C.5 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador «en baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

C.6 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

C.7 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

C.8 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

C.9 Abandonar el puesto de trabajo de responsabilidad.

C.10 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

C.11 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, así como la embriaguez habitual.

C.12 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes al haberse producido la primera.

C.13 El abuso de autoridad por parte de los mandos será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Prescripción de las faltas: Las distintas faltas prescribirán de la forma siguiente:

Prescripción para sancionar:

A los diez días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, para las faltas leves.

A los veinte días para las faltas graves.

A los sesenta días para las faltas muy graves.

Cancelación en el expediente.

Al mes de su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción, para las faltas leves.

A los doce meses para las faltas graves.

A los dieciocho meses para las faltas muy graves.

Artículo 71. Sanciones inferiores.

Mutua se reserva el derecho de sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con sanciones inferiores a las establecidas en este Convenio, entendiéndose que la reducción de la sanción no significa modificación en los efectos que de la calificación se deriven, salvo que de forma expresa así lo determine, en la comunicación escrita de la sanción impuesta.

Artículo 72. Sanciones a representantes de personal.

Las sanciones de cualquier tipo que se impusieran a los representantes de personal deberán hacerse mediante expediente contradictorio, con arreglo a los siguientes plazos y requisitos orientativos.

Notificación del inicio del expediente al interesado.

Nombramiento de Instructor en el plazo de tres días, contados a partir de la notificación.

Investigación de los hechos y declaración testifical, en el plazo máximo de diez días, contados a partir del nombramiento del Instructor. En este trámite deberán ser oídos obligatoriamente los Delegados de Personal como órgano colegiado o cada uno de sus miembros de forma individual.

Comunicación al interesado en el plazo de dos días, contados a partir de la terminación de la investigación de los hechos, de las imputaciones que se hacen.

En el plazo de tres días, contados a partir de la notificación de imputación de hechos al afectado, podrá éste efectuar las alegaciones que estime oportunas en su descargo.

Notificación al afectado al día siguiente de la recepción del pliego de descargos o al día siguiente a terminarse el plazo otorgado al mismo, de la sanción impuesta. La notificación al interesado del inicio del expediente interrumpirá la prescripción establecida en los artículos anteriores.

Todos los plazos indicados son orientativos y su incumplimiento no implicará nulidad de lo acordado.

Artículo 73. Faltas no calificadas.

En el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente, o el presente Convenio, se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 71, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído el informe de los representantes del personal.

Artículo 74. Pacto de no concurrencia.

La plantilla de Mutua, y sin necesidad de previa comunicación, no podrá efectuar prestación laboral de ninguna naturaleza que implique concurrencia con el proceso productivo de la empresa, como consecuencia de la retribución salarial pactada en este Convenio, superior a las normas legales vigentes aplicables al encuadramiento de la empresa.

Dicha prohibición de concurrencia dejará de existir automáticamente en el momento en que Mutua abonare a sus trabajadores, por conceptos retributivos, cuantía idéntica a la determinada por el salario mínimo interprofesional u otra norma general de aplicación.

TÍTULO VIII

Derechos de los trabajadores

Artículo 75. Derechos laborales.

Los trabajadores de Mutua tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga la normativa vigente, los de:

Libre sindicación.

Negociación colectiva.

Adopción de medidas plurales y colectivas.

Huelga.

Reunión.

Ocupación efectiva.

Promoción y formación profesional en el trabajo.

A la no discriminación.

A su integridad física.

A una política adecuada de higiene y seguridad.

Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

A la percepción puntual de la remuneración en este Convenio Colectivo establecida.

Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 76. Derechos sindicales.

En lo referente a los derechos de representación colectiva, y de reunión de los trabajadores de la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 77. Horas de crédito de representantes de personal.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, observando la legislación vigente.

Artículo 78. Asambleas y visados.

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto lo referente a asambleas y visado sindical de todos los contratos de trabajo que se efectúen.

TÍTULO IX

Duración y clasificación del contrato

Artículo 79. Fijo.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración y una vez hubieran superado el período de prueba correspondiente.

Artículo 80. Eventual.

Cuando las circunstancias de la entidad, exceso o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, así lo exigieren, se podrán efectuar contratos de trabajo con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, expresándose la causa determinante de la duración, con precisión y claridad, así como circunstancia que lo justifique.

En caso de que estos contratos se concierten por un plazo inferior a seis meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

A los efectos del presente contrato, el período de doce meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, según dispone el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Este tipo de contratos eventuales por circunstancias de la producción se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido, en su caso, el de prórroga.

Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 81. *Interino.*

Se efectuarán contratos de interinidad para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma legal o reglamentariamente establecida.

Los contratos de interinidad identificarán necesariamente al trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido, extinguiéndose este tipo de contrato de interinidad por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso.

Se considerará este contrato como indefinido, cuando no se hubiere producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe el interino prestando sus servicios.

Artículo 82. *Obra o servicio determinado.*

Se efectuarán este tipo de contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos especificarán con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarán suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración de estos contratos será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 83. *Trabajo en prácticas.*

Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los cuatro años inmediatamente posteriores a la obtención del título, pueden concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo en prácticas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Artículo 84. *Trabajo para la formación.*

Los mayores de dieciséis años podrán ser mayores contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a Mutua, sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

Artículo 85. *Trabajo a tiempo parcial.*

La Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

La cotización a la Seguridad Social y a las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o los días realmente trabajados.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 86. *Trabajo fijo de carácter discontinuo.*

Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tales actividades deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichas tareas, y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Artículo 87. *Fuentes subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

Artículo 88. *Antigüedad y plus de experiencia en el trabajo.*

Los trabajadores de la empresa, cuya contratación indefinida se haya producido con anterioridad al día 1 de mayo de 1999, percibirán los importes que por su antigüedad les corresponda conforme a los valores reflejados en la «Tabla de antigüedad» del artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Para todos aquellos trabajadores de la empresa, cuya contratación indefinida se produzca con posterioridad al día 1 de mayo de 1999, se establece un «Plus de experiencia en el trabajo» en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, en función del número de años de prestación de trabajo, contados a partir de la fecha de contrato que genere la contratación definitiva, y cuyos importes anuales se reflejan en la citada tabla del artículo 26.

16548 *RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del II Convenio Colectivo supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9910605), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1999, de una parte, por la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), en representación de las citadas empresas, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas empresas, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

A los efectos del presente contrato, el período de doce meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, según dispone el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Este tipo de contratos eventuales por circunstancias de la producción se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido, en su caso, el de prórroga.

Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 81. *Interino.*

Se efectuarán contratos de interinidad para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma legal o reglamentariamente establecida.

Los contratos de interinidad identificarán necesariamente al trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido, extinguiéndose este tipo de contrato de interinidad por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso.

Se considerará este contrato como indefinido, cuando no se hubiere producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe el interino prestando sus servicios.

Artículo 82. *Obra o servicio determinado.*

Se efectuarán este tipo de contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos especificarán con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarán suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración de estos contratos será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 83. *Trabajo en prácticas.*

Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los cuatro años inmediatamente posteriores a la obtención del título, pueden concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo en prácticas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Artículo 84. *Trabajo para la formación.*

Los mayores de dieciséis años podrán ser mayores contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a Mutua, sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

Artículo 85. *Trabajo a tiempo parcial.*

La Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

La cotización a la Seguridad Social y a las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o los días realmente trabajados.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 86. *Trabajo fijo de carácter discontinuo.*

Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tales actividades deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichas tareas, y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Artículo 87. *Fuentes subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

Artículo 88. *Antigüedad y plus de experiencia en el trabajo.*

Los trabajadores de la empresa, cuya contratación indefinida se haya producido con anterioridad al día 1 de mayo de 1999, percibirán los importes que por su antigüedad les corresponda conforme a los valores reflejados en la «Tabla de antigüedad» del artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Para todos aquellos trabajadores de la empresa, cuya contratación indefinida se produzca con posterioridad al día 1 de mayo de 1999, se establece un «Plus de experiencia en el trabajo» en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, en función del número de años de prestación de trabajo, contados a partir de la fecha de contrato que genere la contratación definitiva, y cuyos importes anuales se reflejan en la citada tabla del artículo 26.

16548 *RESOLUCIÓN de 12 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del II Convenio Colectivo supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo (empresas «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9910605), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1999, de una parte, por la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA), en representación de las citadas empresas, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas empresas, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 12 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO COLECTIVO LABORAL SUPRAEMPRESARIAL PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE AÉREO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes concertantes.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

No será de aplicación el Convenio a las relaciones laborales de carácter especial suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ni a aquellos trabajadores con cargo directivo, salvo en lo concerniente a faltas y sanciones. Asimismo, será de aplicación limitada, en los términos expresamente indicados en las materias correspondientes, a aquellos trabajadores encuadrados en el grupo profesional quinto del Convenio.

En ningún caso será de aplicación el presente Convenio a los trabajadores contratados por las empresas afectadas como tripulantes técnicos de vuelo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Las empresas son las siguientes: «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima»; «Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima»; «LTE International Airways, Sociedad Anónima», y «Spanair, Sociedad Anónima», así como las que en el futuro se adhieran a este Convenio, en los términos y condiciones que vienen determinadas en la disposición adicional primera.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2000, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo, aunque el Convenio se haya denunciado.

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

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán objeto de revisión anual.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes otorgantes del mismo, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral, con al menos tres meses de antelación al de terminación de su vigencia.

En cualquier caso, se entenderá denunciando el Convenio con la constatación de la comunicación efectuada, en tiempo y forma, a la autoridad laboral.

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Cualquier modificación del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua de 14 de enero de 1997; del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, de 25 de enero de 1996; o de la Circular Operativa número 16-B, de 31 de julio de 1995, de la Dirección General de Aviación Civil, que afectara a lo establecido en el presente Convenio, deberá ser objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para su adaptación al mismo.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

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

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Composición y constitución.*

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

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

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

La sede de la Comisión será el domicilio de AECA en Madrid, calle Príncipe de Vergara, 103, primero izquierda, 28006 Madrid.

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

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
- b) Interpretación del articulado del Convenio.
- c) Intervención con carácter previo y obligatorio en las cuestiones litigiosas que se puedan plantear por la aplicación del articulado del Convenio.
- d) Emitir informe previo y preceptivo sobre las adhesiones al presente Convenio previstas en el artículo 3 del mismo, así como en los supuestos de extensión que se contemplan en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Estudio, antes del día 1 de enero del 2000, de la viabilidad de la implantación en el ámbito de aplicación del Convenio de un plan de pensiones y un fondo social. Análisis de sus costes y participación de empresa y trabajadores en los mismos. Los acuerdos que se alcancen se incorporarán al texto del presente Convenio, pasando a ser parte integrante del mismo.
- f) Y, además, entender en todas aquellas materias que el articulado del Convenio haya previsto su intervención.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por mayoría absoluta.

CAPÍTULO III

Contrato de trabajo**Artículo 11. Duración del contrato.**

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

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

Cuando haya trabajadores con contrato para trabajos fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional, área operativa y centro de trabajo, éstos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo antes referidos, salvo acuerdo en contrario con el trabajador fijo discontinuo.

Artículo 12. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En esta materia será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio, y, en particular, en su apartado 4.

Artículo 13. Contrato por obra o servicio determinados.

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

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

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

Este acuerdo sobre la limitación de esta modalidad contractual a tiempo parcial y en cuanto al número máximo de estos contratos tendrá vigencia hasta la finalización del presente Convenio, el día 31 de diciembre del 2000.

Artículo 14. Conversión de contratos temporales en el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida; conversión de empleo estable; criterios para creación de contrataciones por tiempo indefinido; transmisión de trabajadores, y adecuación de plantillas.

En estas materias será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio, y, en particular, en sus apartados 2, 5, 6, 7 y 10.

Artículo 15. Contrato para trabajos fijos discontinuos.

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

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

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

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

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

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

El llamamiento al trabajador se efectuará por escrito, debiéndolo comunicar la empresa a la correspondiente Oficina del Instituto Nacional de Empleo u órgano competente. Tanto el llamamiento como la interrupción de los contratos se formalizará en los modelos anexos II y III del presente Convenio, informando de todo ello a la representación legal de los trabajadores.

En esta materia, también será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio, y, en particular, en su apartado 3.

Artículo 16. Contratos formativos.

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

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

Artículo 17. Período de prueba.

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

- a) Trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto: Seis meses.
- b) Trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero: Tres meses.
- c) Resto del personal: Dos meses.
- d) Trabajadores con contrato para la formación: Un mes.

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

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

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

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Permanencia en la empresa.*

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

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

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a recibir información de los costes citados de especialización, previamente a suscribirse dichos pactos de permanencia.

Artículo 20. *Vacantes.*

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

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

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

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

Artículo 21. *Información a la representación legal de los trabajadores.*

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

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo en Materia de Empleo recogido en la disposición adicional quinta del Convenio, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de la contratación indefinida, con indicación del número de contratos y trabajadores seleccionados para ocupar empleos estables, así como del calendario de transformación de contratos a tiempo indefinido que resulta por aplicación de la rúbrica anterior, así como del número de trabajadores de los meses de menor ocupación tomados como referencia para calcular

el volumen de contratos concertados por tiempo indefinido. Del mismo modo informará del listado provisional de los trabajadores referidos en la cláusula 6.1, a), del referido Acuerdo, antes de efectuarse la posible exclusión del 10 por 100, a la que se refieren los apartados b) y c) de la citada cláusula.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y progresión, promoción en el trabajo y ascensos

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

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

Artículo 23. *Criterios de clasificación.*

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

- a) Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones realizadas.
- b) Formación: Concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de experiencia.
- c) Iniciativa: Referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) Mando: Configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) Responsabilidad: Apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) Complejidad: Entendida como la suma de los criterios anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 24. *Áreas operativas.*

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

A) Personal auxiliar de vuelo. Se incluye en esta área el grupo profesional de tripulantes de cabina de pasajeros (TCP), cuyo cometido básico es la realización del trabajo a bordo de una aeronave.

B) Mantenimiento aeronáutico. Se integran en esta área los grupos profesionales siguientes:

- a) El de técnico de mantenimiento de aeronaves (TMA), que tiene como cometido básico el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como su verificación y garantía de funcionamiento.
- b) El de servicios complementarios de mantenimiento, que encuadran las funciones relativas a aprovisionamiento de material, su planificación, almacenaje, mantenimiento, recepción y envíos.

C) Asistencia al pasaje. En esta área quedan encuadrados los grupos profesionales siguientes:

- a) Tráfico: Se incluyen los cometidos administrativos, relaciones con los clientes, coordinación y asistencia al pasaje, tanto en oficinas como en atención al público.
- b) Rampa: Quedan encuadradas las funciones de conducción de vehículos, personal de rampa y servicios auxiliares al pasaje y mantenimiento y reparación del material de tierra.

D) Servicios generales y auxiliares. En esta área se adscriben los cometidos de planificación y programación técnica y auxiliar de vuelo, programación de actividades, seguimiento y operación de la ejecución de las

mismas. Con independencia de su adscripción orgánica, se integran en esta área todos los grupos profesionales no incluidos en las otras áreas y que tengan tareas auxiliares necesarias para el desarrollo de la actividad de la empresa y de las demás áreas operativas, tales como administración, contabilidad, gestión comercial y otras similares.

Artículo 25. *Grupos profesionales.*

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

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

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

Los grupos profesionales se configuran según los criterios siguientes:

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

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

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

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

Artículo 26. *Estructura de la clasificación profesional.*

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

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

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

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

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

Cuando el desempeño de tales funciones sea de forma permanente y prevalente y se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustituciones por servicio militar o sustitutorio, incapacidades temporales,

excedencias forzosas, licencias contempladas en este Convenio, en cuyos casos la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado. Mientras el trabajador preste funciones que correspondan a un grupo profesional superior al suyo, en la forma descrita en este párrafo, percibirá la retribución del trabajo superior.

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

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

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

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

Artículo 28. *Ascensos.*

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

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

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

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

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

El período de prueba quedará interrumpido si durante el mismo el trabajador debe realizar algún curso formativo.

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

Los mecánicos ayudantes de los técnicos de mantenimiento de aeronaves, una vez obtengan la licencia que les habilita como tales técnicos expedida por la autoridad competente y hayan superado satisfactoriamente los cursos de calificación de las aeronaves de la compañía, ascenderán al grupo profesional tercero, que es el de clasificación profesional de los técnicos de mantenimiento de aeronaves.

Artículo 29. *Progresión económica.*

Dentro de los grupos profesionales existirán niveles retributivos.

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

- No constar en su expediente sanción alguna sobre su conducta profesional en el último año.
- Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, dentro del nivel correspondiente, de, al menos, un promedio anual, equivalente al 90 por 100. Se computará como tiempo de prestación efectiva de servicios la situación de ausencia derivada del descanso por maternidad.
- Haber superado las cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa.
- El transcurso de determinados períodos de tiempo.

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

Los niveles retributivos por grupos profesionales y los períodos de tiempo para cumplir los criterios de progresión económica quedan establecidos de la forma siguiente:

1. Dentro de los grupos profesionales primero, segundo y tercero del artículo 25 del Convenio, de las áreas operativas que se citan, se establecen los niveles determinados en el anexo V, en los que los trabajadores progresarán cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 29 del Convenio y transcurra el tiempo establecido para cada nivel en el presente artículo.

Al efecto de determinar los distintos niveles, se crea un «plus de progresión», según las cuantías establecidas en las tablas del referido anexo V.

2. El plus de progresión tuvo su entrada en vigor el día 1 de enero de 1997, para todos los trabajadores afectados y en activo en esta fecha, o a partir del día de su ingreso si es posterior a aquélla, iniciándose su devengo a partir del nivel primero del grupo profesional donde estén clasificados. El cobro del plus de progresión se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla el período de devengo y permanencia en el nivel, cuando tal ingreso tenga lugar después del día primero de mes, una vez superados los requisitos establecidos al efecto.

A los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de servicio a los efectos del devengo del plus de progresión, los períodos efectivamente trabajados con tal condición contractual.

3. La cuantía del plus de progresión tendrá carácter de no absorbible ni compensable por otras mejoras o complementos retributivos establecidos o que se puedan establecer, mientras el trabajador permanezca en el mismo grupo profesional.

4. 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, sin perjuicio de respetar la retribución, global y en cómputo anual que viniera percibiendo, y de que se inicie el devengo del plus correspondiente en el nuevo grupo profesional.

5. El personal del área operativa de «Auxiliares de Vuelo» o «Tripulantes de Cabina de Pasajeros» se regirá por las normas internas que venían aplicándose hasta el día 31 de diciembre de 1996 y las tablas de progresión/promoción que asimismo vienen recogidas en el anexo V.

Los trabajadores de la precitada área que les sea de aplicación lo previsto en los párrafos primero y segundo establecido en la disposición adicional segunda del I Convenio Colectivo (antigüedad), tendrán una reducción de un año en el tiempo de permanencia en el nivel que estuvieren el día 1 de enero de 1997 y en el siguiente. Esta reducción, de carácter transitoria y excepcional, está destinada únicamente a complementar la aplicación de la citada disposición adicional segunda al colectivo del área expresada.

6. No será de aplicación la progresión económica pactada en el presente Acuerdo al área operativa de «Mantenimiento Aeronáutico», subgrupo de «técnicos de mantenimiento de aeronaves (TMA)» a las compañías que tengan pactados acuerdos en esta materia, las cuales pasarán a regirse al efecto por lo recogido en los mismos (Futura y Air Europa). En las restantes compañías se aplicará la progresión económica según los anteriores criterios y de acuerdo a la tabla recogida en el anexo V, sin perjuicio de que continúen vigentes los procedimientos internos de promoción que las mismas hayan venido aplicando hasta la fecha de firma del presente artículo.

Artículo 30. *Personal de vuelo.*

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

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

3. El tripulante de cabina de pasajeros quedará adscrito al grupo profesional tercero.

4. El tripulante de cabina de pasajeros podrá ser destinado por la empresa a realizar, aparte de su cometido profesional, funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a la tripulación auxiliar y ser el enlace de ésta y la tripulación técnica. Dicha función recibirá el nombre de jefe de cabina de pasajeros.

La designación del jefe de cabina se producirá por la empresa entre aquellos tripulantes que reúnan los requisitos determinados por la misma,

que serán debidamente publicados, y siempre que superen los cursos, pruebas o evaluaciones correspondiente. Asimismo, se valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

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

Será de aplicación en esta área profesional el Acuerdo en Materia de Empleo, de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Formación profesional

Artículo 31. *Formación en la empresa.*

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 estos se realicen dentro de la jornada laboral o fuera de la misma y siempre que así se haya acordado con la representación legal de los trabajadores. Cuando los cursos se realicen dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones ordinarias.

El trabajador tendrá derecho:

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

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

Artículo 32. *Formación continua.*

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), de fecha 14 de enero de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero), dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

La vigencia de este artículo será la del ANFC.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 33. *Tiempo de trabajo.*

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

SECCIÓN 1.ª PERSONAL DE TIERRA

Artículo 34. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de mil ochocientas (1.800) horas.

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

en contrario entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 35. *Descanso entre jornadas y semanal.*

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Trabajo a turnos.*

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

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

Cuando al cambiar el trabajador de turno no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo anterior, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los siete días inmediatamente siguientes. Dicho descanso entre jornadas se considerará excepcional, y por causa justificada.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

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

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

a) La obligatoria realización, con un 50 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria, siempre que se abonen, como máximo, con los salarios correspondientes al mes siguiente al de su realización.

b) Si las horas extraordinarias de obligatoria realización no han sido abonadas en la forma antes descrita ni han sido compensadas mediante descanso equivalente dentro de los tres meses siguientes a su realización, se abonarán con un 75 por 100 de incremento.

c) Las de realización voluntaria, con un 50 por 100 de incremento sobre la hora ordinaria.

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

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

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

Artículo 38. *Trabajo nocturno.*

Siendo trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y la seis de la mañana, se retribuirá a todos los colectivos incluido el personal de vuelo, como trabajado nocturno, el realizado entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Esta retribución consistirá en un 20 por 100 del salario base, salvo que se haya establecido el salario atendiendo a que el trabajo a realizar es en horario nocturno por su propia naturaleza.

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

Artículo 39. *Fiestas.*

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

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

Artículo 40. *Vacaciones.*

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

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

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

Artículo 41. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por razón de matrimonio de hijo.

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

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

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

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

SECCIÓN 2.^a PERSONAL AUXILIAR DE VUELOArtículo 42. *Tiempo de trabajo del personal auxiliar de vuelo.*

Será de aplicación al personal auxiliar de vuelo los períodos máximos de actividad aérea, la actividad 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 los artículos 38, 40 y 41 de este Convenio.

Artículo 43. *Condiciones generales del personal auxiliar de vuelo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.^a PERSONAL DE MANTENIMIENTOArtículo 44. *Personal de mantenimiento.*

Regirá lo previsto en los acuerdos o pactos de empresa que afecten al colectivo de esta sección. Estos acuerdos o pactos deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria del Convenio.

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

En todo lo no previsto en dichos acuerdos o pactos regirá este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 4.^a INAPLICACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJOArtículo 45. *Inaplicación del tiempo de trabajo.*

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

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 46. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 47. *Movilidad geográfica del personal auxiliar de vuelo.*

En esta materia será de aplicación el Acuerdo en Materia de Empleo de 29 de diciembre de 1998, que se recoge en la disposición adicional quinta del presente Convenio.

Para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros (TCPs), y en las contrataciones laborales a tiempo determinado, suscritas al amparo del artículo 12 del Convenio, se podrá establecer para un mismo trabajador hasta dos bases habituales, sin que la permanencia mínima en cualquiera de las dos bases pueda ser inferior a seis meses de duración. El trabajador deberá fijar su residencia en el lugar donde esté ubicada la base habitual. Caso contrario, la empresa no contraerá obligación alguna con el trabajador. Los primeros siete días de estancia en la segunda base correrán por cuenta de la empresa. No obstante, la representación legal de los trabajadores podrá acordar con la empresa una compensación adecuada para dichas situaciones, respetando en todo caso los usos y costumbres que se vengán dando en las empresas.

Asimismo, los trabajadores que, a partir del Acuerdo de Empleo de fecha 29 de diciembre de 1998, sean contratados o vean convertido su contrato temporal en fijo discontinuo, podrán pactar voluntariamente la movilidad geográfica antes descrita, en dos bases, predeterminadas en dicho pacto, lo que ocasionará su transformación en tiempo completo. Transcurrido un año, dichos trabajadores podrán voluntariamente retornar a su situación de fijos discontinuos en una sola base, con un preaviso de tres meses. Respecto a los gastos económicos se aplicará lo establecido anteriormente. La permanencia en cada base no podrá tener una duración inferior a seis meses.

Artículo 48. *Desplazamiento.*

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

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