

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9300 *Resolución de 28 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inaer Helicópteros, SAU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Inaer Helicópteros, S.A.U. (código de convenio n.º 90102212012015), que fue suscrito, con fecha 21 de mayo de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, en representación de los trabajadores afectados, por las secciones sindicales de UGT, ASETMA, SEPLA, CGT y CC.OO., que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de julio de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO DE INAER HELICÓPTEROS, S.A. UNIPERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan.*

Son partes que han concertado este Convenio colectivo, la representación legal de la Empresa y las Organizaciones sindicales con representación unitaria en la Empresa a fecha 24 de octubre de 2013, esto es, Comisiones Obreras (Sector Aéreo CC.OO.), la Asociación Sindical Española de Técnicos en Mantenimiento de Aeronaves (ASETMA), el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), la Unión General de Trabajadores (Sector Aéreo UGT), y la Confederación General del Trabajo (CGT).

Sección 1.ª **Ámbito**

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español con Inaer Helicópteros, S.A.U., cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

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

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

Adicionalmente podrán ser excluidos determinados titulares de puestos dentro de la estructura orgánica de la Empresa, así como aquellos que, sin ser titulares de ninguno de ellos, ocupen puestos de trabajo de especial confianza de la Dirección. La Empresa se reserva la definición del puesto o perfil profesional del candidato que ha de quedar excluido. En este caso, la exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo, por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte de la Empresa como la aceptación del trabajador.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo y Bases operativas que la Empresa tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Sección 2.ª Vigencia, duración, prórroga y denuncia

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y tendrá una vigencia desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en el mismo. Las tablas salariales pactadas en el presente Convenio se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2015.

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

Artículo 6. *Denuncia.*

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

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

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

Artículo 7. Naturaleza normativa y eficacia general.

Dada la legitimidad y representatividad de las secciones sindicales firmantes, el presente Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y se aplica a todos los trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro del ámbito funcional, personal y territorial del presente Convenio.

Artículo 8. Prelación de normas.

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

En todo lo que no se haya previsto en este Convenio se aplicará el Convenio Colectivo para el sector de trabajos aéreos con helicóptero, su mantenimiento y reparación que se encuentre en vigor y, en todo aquello que no se encuentre previsto en él, el Estatuto de los Trabajadores, el RD 1561/1995, de Jornadas Especiales de Trabajo para el personal dentro de su ámbito de aplicación, así como la normativa legal que sea de aplicación.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Cuantas mejoras económicas y laborales en su conjunto se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Empresa.

Por tanto, si las condiciones económicas previas a la firma del presente Convenio, fueran más favorables, en su conjunto y en cómputo anual, para el trabajador, que los contemplados en el presente Convenio, se compensarán mediante un plus «ad personam» por la diferencia que resulte, hasta que sean absorbidos y compensados por las condiciones y acuerdos establecidos en el mismo.

Este plus «ad personam» no absorberá ni compensará las futuras subidas que puedan pactarse por incremento salarial, si bien no será objeto de revisión alguna.

Artículo 10. Principios de articulación de los Convenios Colectivos.

La regulación de las condiciones establecidas en el presente Convenio tendrá prioridad aplicativa respecto de los convenios estatales, autonómicos o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 12. *Compromiso de colaboración.*

Atendiendo al carácter de servicio público de las actividades que presta la Compañía, en su mayoría servicios de salvamento, rescate, incendios y emergencias, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En consecuencia, los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

Sección 4.ª Comisión paritaria

Artículo 13. *Composición y constitución.*

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

Esta Comisión estará compuesta por 5 vocales, uno por cada organización sindical firmante, 5 por la parte empresarial, y un secretario que se designará en cada reunión de entre los asistentes.

En las reuniones se aceptará la presencia de hasta un máximo de un asesor por cada sección sindical firmante de este Convenio, que intervendrán con voz pero sin voto.

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

Sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales representantes de la parte sindical, y el acuerdo de la parte empresarial.

La sede de la Comisión será el domicilio de las oficinas de Inaer en Madrid, si bien la Compañía se reserva el derecho de cambiarlo para todas o alguna de las reuniones, debiendo notificarlo a los miembros de la comisión paritaria con antelación.

Artículo 14. *Cometidos y facultades de la comisión paritaria.*

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

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

En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria en los conflictos que pudieran derivarse de la interpretación y aplicación del presente Convenio en el plazo de 30 días

hábiles desde que la cuestión se sometió a preceptivo informe de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a someter el asunto al procedimiento de mediación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) con objeto de encontrar una solución en aquellas materias que no haya podido ser posible resolver en sede de Comisión Paritaria, y sin perjuicio de la posibilidad de cada una de las partes de acudir a la Jurisdicción competente.

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

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
- b) Interpretación del articulado del Convenio.
- c) Intervención con carácter previo y obligatorio en las cuestiones litigiosas que se puedan plantear por la aplicación del articulado del Convenio, excepto las denuncias individuales.
- d) Resolución de las cuestiones planteadas en virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Emitir informe previo y preceptivo sobre las adhesiones al presente Convenio que pudieran producirse, así como en los supuestos de extensión que se contemplan en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).
- f) Y, además, entender en todas aquellas materias que el articulado del Convenio haya previsto su intervención.

CAPÍTULO II

Contrato de trabajo

Artículo 15. *Duración del contrato.*

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

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

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

Artículo 16. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

La concertación de contratos eventuales así como su duración se regirán por lo establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo para el sector de transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación.

Artículo 17. *Contrato por obra o servicio determinados.*

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

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, para cubrir aquellos trabajos cuya ejecución es limitada en el tiempo y de duración incierta.

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

- a) Eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, filmaciones aéreas.
- b) Campañas de prevención de incendios forestales, incluidas las pre-campañas.

- c) Contratos con la Administración.
- d) Contratos con Entidades Privadas.

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

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

Artículo 18. *Contrato fijo de plantilla.*

El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. La Compañía fomentará la contratación indefinida, para lo cual se podrán utilizar los modelos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 19. *Contrato para trabajos fijos discontinuos.*

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

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

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

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

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

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

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

El llamamiento al trabajador se efectuará por escrito con la mayor anticipación posible, debiéndolo comunicar la empresa a los organismos competentes. Tanto el llamamiento como la interrupción de los contratos se formalizarán en los modelos oficiales, informando de ello a la representación legal de los trabajadores. La interrupción se notificará al trabajador en un plazo de 48 horas una vez conocido por la Empresa, aportando a solicitud del trabajador la comunicación realizada por el cliente.

Artículo 20. *Contratos a tiempo parcial.*

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

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

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 21. *Contratos formativos.*

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

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

Artículo 22. *Período de prueba.*

Los ingresos de los trabajadores en la Empresa para que se consideren hechos a título de prueba, deberá constar por escrito el periodo de prueba en el mismo, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 de este Convenio.

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

Artículo 23. *Contratación de discapacitados.*

En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

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

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

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

Artículo 24. *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, 30 días naturales de antelación a la fecha prevista de dimisión, cuando, se trate de personal clasificado en el grupo profesional tercero y cuarto. Para el personal clasificado en el grupo profesional quinto, este preaviso será de dos meses. El resto de trabajadores deberá preavisar con quince días naturales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Jubilación, jubilación parcial y reducción de la edad de jubilación.*

En los términos en los que lo permita la legislación vigente, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato para acogerse a la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta el cumplimiento de los 64, siempre que reúna los requisitos previstos y exigidos en la Orden Ministerial de Trabajo de 17 de septiembre de 1976 (BOE n.º 235, de 30 de septiembre de 1976).

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social y su disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder de manera voluntaria a la jubilación parcial sin

necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

No obstante lo anterior, dado que las actividades que realiza la Compañía se encuadran dentro del ámbito de los trabajos aéreos debidamente autorizados por Aviación Civil, será de aplicación el Real Decreto el Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos.

Artículo 26. *Permanencia en la empresa.*

Cuando el trabajador vaya a recibir una especialización profesional, como pueda ser a modo de ejemplo un curso de habilitación o de especialización con cargo a la empresa, se pactará la permanencia en la empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, incluso durante el período de prueba o como consecuencia de una solicitud de excedencia voluntaria, salvo que se acrediten necesidades extraordinarias de fuerza mayor en el caso de la excedencia voluntaria y no quepa otro supuesto de los regulados como excedencia forzosa, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste real de la especialización impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido. En caso de excedencia por cuidado de hijos o de familiar conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa no podrá reclamar esta indemnización durante el periodo en que el trabajador tenga derecho a reserva del puesto de trabajo; si expirado tal plazo, el trabajador no se reincorporara a la compañía, ésta podrá reclamarle la citada indemnización en los términos pactados en este artículo.

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

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

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

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

Los representantes legales de los trabajadores serán informados, periódicamente, de los costes citados de especialización.

Artículo 27. *Ingresos y vacantes.*

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

El resto de puestos de trabajo que hayan de ser ocupados en las distintas áreas, tanto en el área operativa, de mantenimiento como administrativa, se cubrirán, de manera preferente, mediante el sistema de «job posting» por el que cualquier empleado de la

Compañía que cumpla los requisitos que se exijan puede presentar su candidatura a dicha vacante.

A tal efecto, la Empresa dará publicidad de tales vacantes mediante comunicados en la intranet de la Empresa y al Comité de Empresa.

La Empresa pondrá a disposición del candidato o aspirante que lo solicite las fechas de antigüedad del resto de los aspirantes.

Para la cobertura de puestos de trabajo en una Base operativa determinada, la Compañía, en la toma de decisión intentará dar preferencia al personal interno. No obstante lo anterior y con el objetivo de garantizar el servicio en las Bases operativas y evitar incurrir en innecesarios costes de instrucción o debido a razones organizativas y/o comerciales, la Compañía se reserva el derecho a recurrir a personal externo. A tal efecto la Compañía informará a la Representación legal de los trabajadores de los costes en los que se deba incurrir cuando éstos sean elevados o de las razones por las que se decida recurrir a la contratación de personal externo.

Finalizado el proceso descrito en el párrafo anterior, el personal externo se incorporará a la Base que quede descubierta en caso de que la vacante haya sido cubierta a nivel interno.

Podrán optar a los puestos vacantes para una determinada flota, los tripulantes o mecánicos que, cumplan con los requisitos de idoneidad, aptitud y capacidad exigibles al puesto de trabajo.

En caso de que dos o más candidatos optaran a una misma vacante, y salvo que la Empresa haga uso de su derecho a recurrir a la contratación de nuevo personal, si tras el correspondiente proceso de selección varios obtuviesen el resultado de Apto, ésta se adjudicará a aquél con más cualificación técnica, habilidad, pericia, y antigüedad en el servicio por lo que las Direcciones se reservan el derecho de validar las candidaturas en función de informes internos, instrucción, etc., justificando así la decisión tomada. Será requisito indispensable carecer de sanción disciplinaria en los últimos doce meses.

Una vez solicitada y asignada una vacante, el tripulante o mecánico que solicite de nuevo vacante antes de trascurridos 2 años desde la anterior solicitud y asignación, no le será reconocido el criterio de antigüedad para la adjudicación de esta última vacante.

En caso de una vacante para cubrir el puesto de Jefe de Base, la Compañía podrá recurrir al sistema de libre designación.

Para la cobertura de la vacante de personal voluntario para incidencias, la Compañía se reserva el derecho de validar cada candidatura.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y progresión

Promoción en el trabajo y ascensos

Artículo 28. *Sistema de clasificación profesional.*

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

Los grupos profesionales están determinados de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y los criterios de clasificación establecidos en el artículo 29, agrupando de forma unitaria las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El cometido funcional lo desarrollarán los trabajadores en las áreas operativas que se especifican en el artículo 30, pudiendo incluirse diversas áreas operativas en un mismo grupo profesional.

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

Artículo 29. *Criterios de clasificación.*

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

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

Artículo 30. *Áreas operativas.*

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

- A) Personal de vuelo.
 - A.1 Tripulación técnica de vuelo. Se incluye en éste área el grupo profesional de tripulantes técnicos de vuelo cuyo cometido básico es el pilotaje de la aeronave.
 - A.2 Personal de mantenimiento de aeronaves de Base periféricas o línea. (Mantenimiento de aeronaves de línea). Aquel, que sin tener encomendadas funciones relacionadas con el pilotaje de la aeronave, pueden tener otras funciones asignadas a bordo y como cometido básico el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como su verificación y garantía de funcionamiento, en las diferentes bases operativas de las compañías, distintas del taller central y con independencia de que se desplacen o no con las aeronaves.
 - A.3 Rescatadores. Aquel personal con funciones de rescate o salvamento, en las operaciones de salvamento marítimo y rescate en alta mar, rescate en montaña o de cualquier otra índole relacionada con la operación.
 - A.4 Operadores. Aquel personal que desarrolla funciones no relacionadas con la operación de pilotaje, pero sí con la operación de vuelo, como pueden ser a modo de ejemplo la operación de grúa, medios, sistemas u otros instrumentos necesarios para las distintas actividades.
 - A.5 Otro personal de vuelo. Se incluyen en este área los grupos profesionales que sin tener encomendadas funciones relacionadas con el pilotaje de la aeronave, desarrollan funciones en la prestación del servicio o de la operación, como puede ser el personal auxiliar de vuelo (TCP'S), técnico de apoyo al vuelo (TAV) o el personal de vuelo de emergencias sanitarias (Tripulantes, Tripulantes HEMS) y personal sanitario.

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

Se integran en esta área los grupos profesionales siguientes:

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

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

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

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

C) Servicios generales, administrativos 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 31. *Grupos profesionales.*

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

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

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

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

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

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

Grupo tercero. Contenido general de la prestación. Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requiere el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de

trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

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

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

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

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

Artículo 32. Estructura de la clasificación profesional.

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

Áreas operativas

	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
A) Personal de vuelo:					
A.1 Tripulación Técnica de Vuelo (Pilotaje).	Director de Área.	Responsable de Área.	Piloto Comercial de Helicóptero / Avión.	–	–
A.2 Mantenimiento de Línea.	Director de Área.	Responsable de Área.	TMA.	–	Auxiliar.
A.3 Rescatadores.	–	–		Rescatador.	–
A.4 Operadores.	–	–	–	Operador.	Auxiliar.

	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
A.5 Otro personal de vuelo.	–	–	Médico.	TCP. Técnico de apoyo al Vuelo. Tripulante-Enfermero.	Auxiliar.
B) Personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje.					
B.1 Mantenimiento de Talleres Centrales.	Director de Área.	Responsable de Área.	TMA.	Especialista.	Auxiliar.
B.2 Asistencia al pasaje.	–	–	–	Técnico Administrativo-Conductor ADR.	Administrativo.
C) Servicios generales, administrativos y auxiliares.					
C.1 Servicios Generales, Administrativos y Auxiliares.	Director de Área.	Responsable de Área.	Ingeniero-Grado.	Técnico Administrativo.	Administrativo-Ayudante-Emisorista-Operador de Unidad Móvil Meteorológica.

Artículo 33. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otra limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Ascensos.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Información periódica a la representación legal de los trabajadores y publicación de plantilla.*

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

La Empresa confeccionará a 31 de diciembre de cada año una escala administrativa de los trabajadores en plantilla, dividido entre las diferentes áreas operativas, ordenado por su fecha de ingreso en la empresa y por categoría profesional. De esta escala se dará traslado al Comité de Empresa.

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

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Fecha de acceso a la función.
- Fecha de nacimiento.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 36. *Formación profesional en el trabajo.*

1. Formación académica y profesional reglada.

El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación al empresario y posterior acreditación de su asistencia, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El carácter retributivo o no de dicho permiso se regulará según lo establecido en el artículo 43 del presente Convenio.

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

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

2. Formación en la empresa.

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

Artículo 37. *Participación de la representación legal de los trabajadores.*

Se constituirá una Comisión permanente de formación, integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en los distintos colectivos de la misma, así como determinar en su caso, las necesidades de cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la cualificación del trabajador, y los trabajadores que hayan de participar en los mismos. Se presentarán ante esta comisión las acciones formativas relativas a las 40 horas de formación obligatoria previstas en el artículo 40 de este Convenio para el personal administrativo y mantenimiento de taller.

Artículo 38. *Articulación de la formación con la promoción y la clasificación profesional.*

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 39. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la Empresa a que afecta este Convenio, así como las actividades relacionadas con servicios públicos, la Empresa tendrá plena facultad

para establecer los turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación. En especial, para las áreas operativas de Personal de vuelo y Personal aeronáutico de tierra, al estar incluidas dentro de su ámbito de aplicación, se cumplirá con el RD 1561/1995 según redacción dada por el RD 294/2004 y aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

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

Tiempo de trabajo efectivo, aquel en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario en el lugar designado por este y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su titulación y/o capacitación a bordo de la aeronave, así como trabajos auxiliares que se efectúen en relación con la aeronave, sus pasajeros o carga.

Tiempo de presencia, es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, en el lugar designado por este, sin prestar trabajo efectivo, y en espera o expectativa de que se produzca la activación, entendida como comunicación, por cualquier medio, al trabajador de la realización de forma inmediata de un trabajo efectivo.

Tiempo a la inmediata disposición, es aquel en el que el trabajador, estando en el lugar designado por el empresario, una vez producida la activación y conociendo que ha de realizarse un trabajo efectivo, se prepara para dar comienzo de forma inmediata a un periodo de trabajo efectivo.

Artículo 40. *Jornada.*

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

Personal de vuelo:

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

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

La jornada máxima anual para los citados 225 días de programación será de 2.000 horas anuales, incluidos tanto los tiempos de trabajo efectivo como tiempos a la inmediata disposición y los tiempos de presencia. Siendo en cualquier caso el tiempo de trabajo efectivo de 1.760 horas.

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

a) Trabajadores que no tengan base estable: 14 días de viaje + los viajes asociados a formación y los días empleados en dicha formación, excluidos los relacionados con la obtención (no renovación) de la habilitación de tipo, los cuales sí computarán dentro del límite de 2.000 horas al igual que los días empleados en vuelos de familiarización, cuando no coincidan con el inicio del servicio, que computarán conforme al máximo establecido en el Anexo III de este Convenio.

b) Trabajadores que tengan asignada base estable: 10 días de viaje + los viajes asociados a formación y los días empleados en dicha formación, excluidos los relacionados con la obtención (no renovación) de la habilitación de tipo los cuales sí computarán dentro del límite de 2.000 horas al igual que los días empleados en vuelos de familiarización, cuando no coincidan con el inicio del servicio, que también computarán según lo establecido en el apartado anterior.

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

Los periodos de actividad aérea y la programación de servicios de vuelo respetarán en todo caso lo establecido en la normativa aeronáutica vigente en cada momento y aplicable a cada operación en particular.

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

La prestación de servicios podrá llevarse bajo sistema de presencia física o sistema de localización. El cambio temporal de un sistema a otro podrá realizarse indistintamente cuando existan razones justificadas, inoperatividades o a requerimiento del cliente.

La Compañía, informará a la representación legal de los trabajadores, al inicio de cada Campaña de incendios, las Bases en las que el personal de mantenimiento deberá prestar sus servicios bajo el sistema de presencia física o sistema de localización.

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

Jornada para el personal técnico de tierra (TMA's y auxiliares) y personal administrativo y de servicios generales.

Jornada personal administrativo y de servicios generales:

Para el personal administrativo y de servicios generales, la jornada máxima anual será 1760 más 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación. Dicha formación estará ofertada para todos los trabajadores antes del 30 de septiembre del año en curso.

En el mes de diciembre de cada año, previa consulta a la representación de los trabajadores, se publicará para el personal administrativo y servicios generales el calendario laboral para el año siguiente.

Jornada de taller:

Para los TMA,s y auxiliares de talleres centrales, la jornada máxima anual será 1760 más 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación. Dicha formación estará ofertada y programada para todos los trabajadores antes del 30 de septiembre del año en curso.

En el mes de diciembre de cada año, previa consulta a la representación de los trabajadores, se publicará para el personal de talleres centrales el calendario laboral para el año siguiente en el que se realizará una distribución regular de las tardes.

No obstante lo anterior para el colectivo de mantenimiento de talleres centrales se pacta el siguiente acuerdo de flexibilidad de la jornada:

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de la empresa de distribuir irregularmente 70 tardes máximo por año. Estas tardes estarán comprendidas entre el lunes y el jueves (ambos inclusive)

2. Esta distribución no podrá afectar al límite máximo de días de trabajo anual que está establecido en 225 días.

3. El número máximo de tardes a programar mensualmente, sean consecuencia de distribución irregular o de la programación normal, será de 12 tardes al mes, sin perjuicio de las que adicionalmente correspondan al personal adscrito al sistema de voluntarios.

4. Procedimiento para la distribución irregular pactada. Deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la reducción y/o prolongación de jornada.

Respecto a la notificación de ese preaviso, éste deberá ser por escrito al trabajador, con la antelación antes citada, tanto para la aplicación de flexibilidad positiva como negativa.

El descanso derivado del uso de la flexibilidad positiva (adición de horas a la jornada), deberá disfrutarse cuando el trabajador esté adscrito al área operativa de tierra o taller. Es decir, si la prolongación de jornada de trabajo se realizó en trabajos de taller, el descanso equivalente deberá ser cuando el trabajador esté asignado a esos mismos trabajos. Por lo

tanto no podrán compatibilizarse horas de flexibilidad derivadas de trabajos con jornadas anuales distintas (taller y línea).

Artículo 41. *Descanso entre jornadas, semanal y festivos.*

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

1. Personal administrativo, de talleres centrales y de servicios generales.

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

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

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

2. Personal de mantenimiento en línea y personal vuelo.

Para el personal de vuelo y mantenimiento en línea se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas y media, pudiéndose compensarse hasta las doce horas establecidas con carácter general en periodos de hasta cuatro semanas, siendo en todo caso el tiempo máximo de trabajo efectivo diario de ocho horas. En cuanto al descanso semanal y fiestas laborales, al menos ocho días han de ser disfrutados cada mes.

Las programaciones se publicarán con antelación suficiente y como máximo el 25 del mes anterior salvo que por razones justificadas no sea posible cumplir con la fecha prevista de manera que el personal conozca el día y la hora en la que deberá iniciar el mismo, indicando al trabajador para aquellas programaciones de servicios que continúen en el siguiente mes, la fecha prevista de finalización de servicio.

El periodo mínimo continuado de días libres que incluyen descanso semanal y festivos, será de dos, salvo acuerdo con el trabajador en otro sentido. En cualquier caso, a efectos de acumulación, regirá lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

En el caso que por cambio de turno sea necesario programar 24 horas libre de servicio se indicará con las siglas C.T. (cambio de turno) en la programación que computará a efectos del número máximo de días de programación anual.

En la medida de lo posible se ajustarán las programaciones para que la proporción entre turnos «día» y «noche» sea proporcional y equitativa a lo largo del mes y del año, corrigiéndose a la mayor brevedad los desequilibrios que puedan darse.

Cuando se programe a un trabajador fuera de su base habitual, la empresa intentará tener en cuenta su preferencia para el número máximo de días continuados de servicio, procurando que la media de días continuados de servicio esté entorno a un máximo de 15 días.

Se activará un sistema para que todo el personal de vuelo tenga acceso a su programación de manera individual y pueda consultar los días y horas realizados tanto en el mes en curso como el acumulado anual.

Artículo 42. *Vacaciones.*

Criterios generales para todos los colectivos:

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal

o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se fija como fecha límite del disfrute de las vacaciones el 31 de enero del año natural siguiente a aquél en que se hayan devengado. A tal efecto, el trabajador deberá haber realizado la pertinente solicitud antes del 1 de noviembre del año en que debieron disfrutarse.

En el caso de que exista coincidencia en las fechas solicitadas por dos trabajadores, y a falta de acuerdo entre los afectados, se resolverá teniendo en cuenta, por este orden, que el trabajador no haya solicitado el mismo periodo en el año anterior, la fecha de solicitud de las vacaciones y la fecha de antigüedad en la Compañía.

Personal administrativo y de servicios generales:

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborales para el personal administrativo y de servicios generales, debiendo garantizarse, en cualquier caso, un periodo ininterrumpido de 15 días, a elección del trabajador, a disfrutar de acuerdo con la carga de trabajo del departamento al que pertenezca el trabajador.

Personal de mantenimiento de talleres centrales:

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborales para el personal de técnico de tierra y administrativo, pudiendo fraccionarse su disfrute en 4 bloques como máximo, debiendo garantizarse, en cualquier caso, un periodo ininterrumpido de 15 días, a elección del trabajador, a disfrutar de acuerdo con la carga de trabajo del departamento o flota a la que pertenezca el trabajador. De uno de los bloques se podrá disponer de 5 días sueltos por razones de necesidad justificadas.

Para el personal de vuelo:

Se establecen 30 días naturales de vacaciones que se solicitarán según atendiendo a los siguientes criterios:

Los días de vacaciones correspondientes al personal de vuelo se encuentran incluidos dentro de los 140 días que el personal debe disfrutar en el año y que se distribuirán irregularmente a lo largo de la programación anual del trabajador.

No obstante lo anterior, cuando el trabajador desee solicitar un periodo concreto de disfrute deberá realizar una solicitud de vacaciones por el medio que se establezca (actualmente la intranet de la Empresa), con una antelación de, al menos, dos meses con respecto a la fecha de publicación de la programación mensual en la que desee disfrutarse dicho periodo. Si transcurridos quince (15) días desde la solicitud no se obtiene respuesta por parte de la Empresa, se entenderán concedidas.

Igualmente se podrán solicitar días de vacaciones con mayor o menor antelación siempre que, no suponga cambio en las programaciones, haya acuerdo explícito con los trabajadores de la Base y el responsable lo autorice.

Los quince días cuya elección corresponde al trabajador se concederán en las fechas por éste solicitadas, observando siempre y en todo caso que su concesión no afecte al descanso legalmente previsto de las restantes tripulaciones asignadas a la Base. Dentro de esos 15 días estarán incluidos los 8 mínimos de descanso mensual que establece la normativa en vigor.

Se podrá ampliar este periodo de 15 días siempre que se cumpla el descanso legalmente previsto de las restantes tripulaciones asignadas a la Base y el servicio esté completamente cubierto y operativo.

Los restantes quince días se asignarán previo acuerdo con el responsable, a cuyo efecto se podrán conceder las fechas solicitadas siempre y cuando lo permita la programación de la Base, atendiendo en todo caso a los descansos obligatorios de los restantes tripulantes. En caso de falta de acuerdo serán designados por la Compañía.

Los treinta días de vacaciones podrán solicitarse en periodos mínimos de siete días, por lo que podrán fraccionarse en hasta cuatro periodos a lo largo del año y siempre que entre los cuatro bloques sumen los correspondientes 30 días naturales.

Si la petición de vacaciones se refiere al mes completo, su aprobación por parte del responsable dependerá nuevamente del acuerdo entre los compañeros de la Base y que el servicio esté totalmente cubierto.

El trabajador podrá solicitar adicionalmente que se bloqueen hasta un máximo de 6 días al año con cargo a los restantes días libres de los cuáles sólo podrán solicitarse hasta 3 días seguidos consecutivos, y para su disfrute deberán contemplarse los siguientes requisitos:

1. La solicitud deberá realizarse mediante comunicación motivada al responsable con, al menos, un mes de antelación a aquél en que se pretenda disfrutar y siempre antes de día 10 del mes anterior al que se pretenda disfrutar. Excepcionalmente y en supuestos debidamente justificados, siempre que exista acuerdo con los trabajadores de la Base y el responsable, el permiso podrá ser concedido.

2. No podrán acumularse a las vacaciones ni su disfrute coincidir con otras licencias o permisos retribuidos.

3. Los gastos que se generen como consecuencia de su concesión (desplazamientos, alojamiento, etc.) serán por cuenta del trabajador.

4. En caso de cambios en la programación, no imputables a la Empresa, vendrá ésta facultada a modificar o dejar sin efecto la fecha de su disfrute, siempre que se preavise al trabajador con 15 días de antelación.

5. En caso de coincidencia de esta solicitud de días de libre disposición con periodos de vacaciones solicitadas por otros trabajadores tendrán preferencia las solicitudes de vacaciones sobre estos días libres.

Lo expuesto anteriormente relativo a la solicitud de bloqueo de días libres no será de aplicación para los periodos de Navidad, festivos y puentes, prevaleciendo siempre en todo caso las solicitudes de vacaciones realizadas de acuerdo al sistema previsto anteriormente.

Artículo 43. *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) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. El personal de vuelo distribuirá el crédito sindical correspondiente en días completos de 10 horas cada uno.

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

g) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes oficial con un máximo de dos días.

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

2. Adicionalmente, el personal administrativo de la Compañía, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un número de días anuales para realizar asuntos propios mediante solicitud motivada al efecto. El número de días máximos a solicitar anualmente dependerán de los años de antigüedad en la Compañía según la siguiente tabla:

Años de antigüedad	Días de permiso retribuido
De 3 a 6	1 día.
De 7 a 12	2 días.
Más de 12.	3 días.

Para la adscripción a cualquiera de los tramos será requisito que la fecha de antigüedad se cumpla en los seis primeros meses de cada año natural.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Será requisito indispensable acreditar, mediante informe del Servicio Público de Salud, dicha condición.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por una enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las horas de reducción podrán acumularse y sustituirse, en su caso, por un máximo de 2 dos días de trabajo efectivo a la semana, previa solicitud a la Empresa.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de un mes, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. La reducción de jornada para el personal de vuelo se hará siempre sobre la jornada máxima anual, distribuyéndose el porcentaje de jornada anual a trabajar sobre días completos de servicio.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de un mes, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en este último caso, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de

ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo, con carácter general, en 12 jornadas completas para las reincorporaciones tras el periodo de suspensión del contrato de 16 semanas. En los supuestos de excedencia o reincorporaciones distintas de las 16 semanas previstas en este párrafo, incluido cuando se adicione las vacaciones no disfrutadas, la acumulación de la hora de ausencia será proporcional al periodo que reste desde la fecha de reincorporación hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de un mes, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

5. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. En el caso de personal del área operativa de vuelo, la reducción prevista se acomodará siempre a jornadas completas. En cualquiera de los casos, el trabajador deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de un mes, el ejercicio de este derecho.

6. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 44. *Bases y centros de trabajo.*

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

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

Artículo 45. *Tipos de desplazamientos.*

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

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

– Desplazamiento temporal: Aquel en el cual el trabajador es desplazado por un tiempo inferior a un (1) año.

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

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

Los días de viaje necesarios, para el posicionamiento desde la base permanente a la temporal y a la inversa, serán computados como trabajados. En el caso de que un trabajador destinado de manera estable tenga que realizar un desplazamiento temporal se le comunicará con un mínimo de seis (6) días de antelación a la fecha de efectividad del desplazamiento, salvo que por circunstancias de urgencia determinadas por la Empresa sea necesario reducir dicho plazo al mínimo indispensable.

Artículo 46. *Sistema de cobertura de incidencias.*

Para situaciones imprevistas, dada la distribución irregular de la jornada, la Dirección de Operaciones organizará, en función del número de flotas a cubrir, un Sistema de cobertura de incidencias de adscripción voluntaria, que seguirán las reglas establecidas en el Anexo I y que se renovará cada dos meses.

La Compañía tendrá la facultad de designar y limitar el número de trabajadores para cubrir incidencias en determinada flota u operación.

Los tripulantes que accedan a la vacante de voluntario percibirán mensualmente las cantidades establecidas en el Anexo I.

A todos los efectos, dicha cantidad quedará expresamente reflejada en las nóminas del trabajador como «Plus cobertura incidencias voluntario».

Las horas dedicadas cubrir dichas incidencias, se deducirán de la jornada máxima anual. Si el trabajador necesita realizar un viaje al efecto para cubrir un servicio fuera de su Base habitual, computará según lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.

Cuando no existan horas disponibles, las horas dedicadas a dichos servicios por el personal voluntario se computarán como extraordinarias y serán abonadas como mínimo al valor de la hora ordinaria o a la pactada ese año para la hora extra.

En el caso de que sea imposible cubrir la incidencia y no exista personal adscrito al sistema de cobertura de incidencias disponible, la Compañía dará preferencia al personal que haya quedado fuera del sistema en la anterior designación.

En el caso de que sea imposible cubrir la incidencia con el personal descrito, la Compañía podrá solicitar a los tripulantes la necesidad de cubrir la incidencia.

En cualquiera de los casos siempre se respetará el potencial del tripulante, el descanso mensual previsto, así como las vacaciones o los días que hayan podido ser bloqueados por este concepto.

En todo caso, al personal que cubra la incidencia se le abonará la cantidad establecida para el sistema de voluntarios establecida en el Anexo I quedando sujeto durante los 30 días siguientes al sistema de cobertura de incidencias.

En todos estos supuestos, y con independencia de que la cobertura de incidencia se realice en la Base Estable del trabajador, la Compañía abonará los gastos de incorporación y salida cuando el domicilio del trabajador se encuentre fuera de la provincia donde radique la Base.

En el caso de que la situación descrita en el párrafo anterior se repita en exceso, la Dirección de Operaciones dimensionará el número de vacantes del sistema de cobertura de incidencias.

La anulación del servicio debido a averías o mantenimiento en la aeronave supondrá el cómputo y remuneración del día de servicio en el caso de que la tripulación o alguno de sus miembros deba permanecer en sistema de localización. En caso de la existencia de una segunda tripulación, ésta pasará a situación de MT (mantenimiento) durante un máximo de cinco días.

Artículo 47. *Permuta.*

En caso de acuerdo entre los trabajadores, siempre y cuando la función desempeñada sea equivalente, los mismos podrán solicitar a la empresa la permuta de sus puestos de trabajo, quedando a decisión de la empresa, una vez analizadas las condiciones, la concesión de la citada permuta y siempre que se respete un periodo mínimo de 6 meses para los casos de nueva adjudicación de vacante.

Asimismo, para el personal de estructura se facilitará el cambio de centro de trabajo cuando su cónyuge también preste servicios en la Empresa y lo haga en un centro de trabajo distinto del solicitante, siempre que el cambio permita seguir ejerciendo las funciones que venía realizando.

Artículo 48. *Dieta.*

Aquella cantidad destinada por la empresa a compensar los gastos habituales de manutención y estancia diaria de sus trabajadores, causados por razón del desplazamiento.

Independientemente del tipo de desplazamiento y considerando las especiales características de los servicios prestados por la Empresa, y a que los helicópteros, dada su movilidad, podrán estar en lugares distintos de su Base de origen, lo que puede ocasionar que los trabajadores que presten estos servicios tengan que pernoctar fuera de su lugar habitual de prestación de servicios, tendrán derecho a una cantidad pactada con la empresa para compensar gastos, como los de manutención y estancia, bien con una cuantía fija, o mediante abono de los gastos debidamente justificados, según cantidades establecidas en el Anexo II.

Artículo 49. *Compensaciones en desplazamientos temporales.*

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

1. Gastos de viaje, en el medio de transporte según política de viajes de la Compañía.
2. Dieta diaria, según lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 50. *Requisitos en desplazamientos estables.*

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

1. Notificación con 30 días de antelación, por escrito.
2. Motivación, por escrito, de las causas que justifican el cambio de destino.
3. Gastos ocasionados por el cambio de una Base a otra debidamente justificados.

Igualmente, cuando por necesidades organizativas sea necesario desasignar la Base Estable quedando el trabajador en situación de itinerancia, la Compañía notificará al trabajador dicha situación por escrito y con una antelación de 30 días a la fecha en la que se producirá la desasignación, abonando desde que se produzca la misma los gastos de viaje y la dieta diaria que corresponda, conforme a lo regulado para los desplazamientos temporales.

CAPÍTULO VII

Excedencias y licencias sin sueldo

Artículo 51. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Otros supuestos de excedencias voluntarias:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Salario

Artículo 52. *Salario y otras percepciones.*

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

Todas las retribuciones que se reflejan en las tablas del presente Convenio son brutas por lo que las cargas fiscales y sociales a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

El trabajador podrá optar por sustituir hasta un máximo de un 27% de sus percepciones económicas por salario en especie. Será requisito indispensable para solicitar la sustitución de sus percepciones económicas por salario en especie, suscribir el correspondiente documento de novación contractual.

No se considerarán retribuciones en especie la formación y el seguro de accidente laboral.

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

Asimismo, se acuerda de modo general, y conforme más adelante se detalla, como parte de la estructura salarial, el establecimiento de diversos complementos salariales en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la Empresa.

En función de lo anterior los conceptos que a continuación se definen, se retribuye la prestación del trabajo en función de todas las condiciones en las que el mismo se desarrolla, por lo que en su determinación y fijación han sido tenidas en cuenta, además de la prestación del trabajo efectivo en sí, las mencionadas condiciones que, a título

enunciativo y no limitativo, pueden ser la disponibilidad, guardias y tiempos de presencia y a la inmediata disposición, nocturnidad, trabajo en festivos, trabajo a turnos, tóxicos y penosos, etc. Todas las cantidades reflejadas en las presentes tablas y sus pluses, en función del colectivo, están referidas para un trabajador a tiempo completo.

1. Salario Base: Este concepto retribuye la prestación del trabajo en sí, y teniendo en cuenta la estructura y duración de la jornada máxima anual fijada en el artículo 40 de este Convenio.

2. Gratificaciones extraordinarias de devengo superior al mes: Estarán constituidas por dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base más los pluses que constan en las tablas salariales cuyo cómputo anual es equivalente a 14 pagas. Una de estas pagas se abonará en Navidad y la otra en el mes de julio.

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

4. Primas: Este concepto retribuye la cantidad o volumen de trabajo realizado de manera cuantificable.

5. Bonus: Este concepto retribuye al trabajador, con arreglo a la consecución de determinados objetivos fijados de manera individual, así como a la situación o resultados de la Empresa y la permanencia y cualificación del trabajador en la Empresa.

6. Horas extras: Este concepto retribuye las horas de trabajo efectivo que, dentro del máximo legal, puedan realizar los trabajadores en exceso de la jornada laboral ordinaria que ha sido pactada.

Las percepciones mínimas salariales para cada área operativa quedan fijadas en el Anexo III de este Convenio.

Artículo 53. *Horas extra estructurales y pacto de compensación de días/horas.*

– Pacto disponibilidad personal de taller:

Para cubrir determinados picos de producción, el personal de taller podrá suscribir de manera voluntaria en diciembre y en junio de cada año un pacto de compromiso de realización de horas extra que le vinculará durante los 6 meses siguientes, siendo por tanto renovable cada 6 meses.

En virtud de dicho pacto, el trabajador se obliga a prestar horas extra necesarias para cubrir picos de actividad, respetando siempre el descanso entre jornadas y el límite anual fijado por el Estatuto. La Compañía podrá hacer uso de las horas extra durante los festivos o el fin de semana con un máximo de 8 fines de semana por semestre y trabajador adscrito al sistema, respetando en cualquier caso los permisos y vacaciones que éste haya podido solicitar. Igualmente el trabajador podrá negarse un fin de semana por semestre a la realización de dichas horas por razones justificadas. Las horas extra realizadas durante la jornada ordinaria se compensarán a razón del valor de la hora ordinaria más el 25% y las realizadas en festivos o finalizada la jornada laboral normal del viernes, se abonarán a razón del valor de la hora ordinaria más el 50% (aquellas que se realicen desde la tarde del viernes hasta la tarde del domingo).

Adicionalmente se abonará la cantidad de 25 euros en concepto de disponibilidad si las horas son realizadas el viernes y 50 euros en caso de realizarse sábado, domingo o festivos.

A todos los efectos dichas primas se abonarán a los trabajadores inscritos voluntariamente al sistema de cobertura de picos productivos, consignándose mensualmente en la nómina y bajo el concepto de «Prima disponibilidad» las cantidades reseñadas por el número total de tardes/días que se haya requerido la realización de horas extra.

Adicionalmente a este concepto se consignarán y abonarán las horas extra y primas correspondientes en la nómina del mes. Para ello se computarán las horas y primas realizadas del día 21 del mes anterior al 20 del mes en curso en el que se deban abonar.

Horas extraordinarias nocturnas de taller: serán las realizadas entre las 22:00 h y las 07:00 h y se retribuirán al valor de la hora ordinaria más el 60%.

– Pacto compensación de días y horas para pilotos:

Por su parte, tanto los pilotos al mando como los copilotos podrán suscribir en cualquier momento un pacto de compensación de días, en virtud de lo establecido en el punto c) del artículo 40 de este Convenio, conllevando dicho pacto la realización de horas extra si fuera necesario para mantener el servicio hasta el 31 de diciembre de cada año en el que se suscriba.

Por tanto, la Compañía, en virtud de dicho pacto, compensará económicamente y, por ende, no computará dentro del límite de la jornada ordinaria anual máxima, un máximo de 5 días de viaje adicionales, salvo que por acuerdo con el trabajador se amplíe el número de días a compensar, para aquél que voluntariamente suscriba el acuerdo de compensación de días y horas.

La Compañía, en virtud de dicho acuerdo, abonará al personal que haya suscrito el pacto y designado como comandante la cantidad de 100 euros mensuales brutos y al PICUS o al copiloto la cantidad de 60 euros mensuales. A todos los efectos, dicha cantidad quedará expresamente reflejada en las nóminas del trabajador como «Plus compensación art. 40.c) Convenio» comprometiéndose el trabajador a realizar las horas extraordinarias necesarias, y siempre dentro del límite máximo legal permitido, para cubrir el Servicio al cual se encuentre adscrito hasta el 31 de diciembre de cada año de vigencia del acuerdo, las cuales se trabajarán como una prolongación de su jornada anual máxima prevista en el Convenio Colectivo y que se compensarán al 125% del valor de la hora ordinaria, sin que quepa detracer del importe resultante por este concepto el Plus mensualmente ya percibido por el trabajador. El abono que corresponda por estas cantidades se realizará a la mayor brevedad posible y como máximo antes de la finalización del mes de junio del año siguiente.

No obstante los dos sistemas descritos anteriormente para el distinto personal, y dado el tipo de actividad que ejerce la Compañía, fundamentalmente de carácter público y para servicios de emergencia, protección civil, salvamento y rescate, para el caso de que fuera necesario por necesidades de productividad, mantenimiento de la operatividad del servicio, u otras situaciones extraordinarias, como avería de instalaciones, del helicóptero y, en general, cualquier circunstancia que pueda suponer la inoperatividad del servicio por cualquier causa, que supongan superar la jornada establecida de 2.000 horas, la Compañía podrá solicitar del trabajador la realización de horas extra hasta el límite legal, o en caso de que sea necesario a juicio de la empresa o por haberlo sido acordado con el cliente, la prestación del servicio en sistema de localización.

Horas extra personal administrativo y servicios generales:

La realización de horas extra en el personal administrativo y de servicios generales tendrá carácter extraordinario y para su realización se requerirá la aprobación previa del Director de Área y de la Dirección de Recursos Humanos. Se abonarán al valor de la hora ordinaria más un 25% y las realizadas en festivos o fin de semana se abonarán al 50%.

Horas extraordinarias nocturnas: serán las realizadas entre las 22:00 h y las 07:00 h.y se retribuirán al valor de la hora ordinaria más el 60%.

Horas extra resto de colectivos:

La realización de horas extra del resto de personal de la Compañía tendrá carácter extraordinario y para su realización se requerirá la aprobación previa del Director de Área y de la Dirección de Recursos Humanos. Se abonarán al valor de la hora ordinaria más un 25%.

Artículo 54. *Plan de igualdad e igualdad de remuneración por razón de sexo.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Para dar cumplimiento a este artículo se creará una Comisión delegada formada por 3 miembros por parte de la representación legal de los trabajadores, y 3 miembros por parte de la Empresa, para la elaboración del Plan de Igualdad, el cual tratará toda la información con datos desde el año 2015, con el objetivo de realizar un diagnóstico de la evolución y situación que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la Empresa, siendo su principal objetivo de diagnóstico, aquellas que afecten a igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Discriminación por embarazo o maternidad.

El objetivo principal de esta Comisión se centrará en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 55. *Liquidación y pago.*

La liquidación y pago de salarios se hará por meses vencidos. El pago del salario, prestaciones y suplidos, podrá efectuarlo la empresa en moneda de curso legal, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

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

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 56. *Principios y aspectos generales.*

Inaer Helicópteros, S.A.U., considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. Base de tal planteamiento lo constituye:

- Un Servicio de Prevención propio como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.
- Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

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

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

La operación de vuelo y la aeronave no formarán parte de la actividad preventiva, por cuanto la misma se rige por toda la normativa aeronáutica y por lo dispuesto en el manual del fabricante respectivamente.

A través de estos compromisos, la Dirección de Inaer Helicópteros, S.A.U., quiere manifestar su gran interés y preocupación por la reducción a cero de la siniestralidad laboral, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los planes de prevención y demás decisiones que en esta materia adopte la Empresa.

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

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

Artículo 57. *Normativa.*

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

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

Artículo 58. *Plan de prevención.*

El Plan de prevención se basará en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales, a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.
- Evitar los riesgos, evaluar y minimizar los que no se puedan evitar.

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

La Empresa elaborará el Plan de prevención siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

El Plan de prevención se llevará a efecto según lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 59. *Delegados de prevención.*

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

Artículo 60. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y a petición de cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo requieran, siempre de acuerdo con el reglamento de régimen interno vigente.

El Presidente y el Secretario del Comité de Seguridad y Salud se elegirán entre los miembros de dicho comité.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

El comité de seguridad y salud tendrá las competencias y facultades establecidas por el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o legislación que en su caso pueda sustituirla.

Artículo 61. *Servicio de prevención.*

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa y a los trabajadores el asesoramiento y apoyo que precisen, en función de los tipos de riesgo en ella existentes, en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la LPRL.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas, y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación a centros médicos externos, en caso de necesidad.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- g) La elección de los Equipos de Protección Individual, cuando sean necesarios.

Artículo 62. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgos, la llevará a cabo el Servicio de Prevención de acuerdo con los procedimientos establecidos previa consulta con los representantes de los trabajadores.

La Empresa revisará la evaluación inicial de riesgos realizada, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 63. *Información, consulta y participación.*

La Empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de sus representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 64. *Formación en materia de prevención.*

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos. La formación se planificará conforme a la Programación de actividades preventivas que anualmente emitirá la empresa.

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

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPIS), su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- Manipulación de cargas, equipos, pantallas de visualización, etc.

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

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

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

Política en materia de prevención en el consumo de alcohol y drogas.

Como medida preventiva para preservar la seguridad en vuelo y evitar cualquier accidente, el personal de vuelo y mantenimiento, antes de entrar al servicio y durante el mismo, podrá ser sometido a controles de alcohol y drogas de manera aleatoria, las cuales consistirán en la verificación de aire espirado mediante dispositivos autorizados, y para la detección de presencia de drogas en el organismo, en una prueba salival mediante un dispositivo autorizado y en un posterior análisis de una muestra salival en cantidad suficiente.

Se informará a la Representación legal de los trabajadores del protocolo, forma y método en la que se llevarán a cabo las pruebas descritas.

CAPÍTULO X

Representación sindical

Artículo 65. *Derechos de representación colectiva.*

Las partes convienen que la convocatoria de elecciones a representantes legales de los trabajadores en el ámbito referido, se regirá por lo dispuesto con carácter general, en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa y el artículo 61 del «II Convenio Colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación».

Artículo 66. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

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

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

Artículo 67. Sigilo Profesional.

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

CAPÍTULO XI**Régimen disciplinario****Artículo 68. Principios de ordenación del procedimiento sancionador.**

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

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento de la sanción que pudiera

imponerse por incumplimientos laborales y contractuales de los trabajadores, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

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

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

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

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

Artículo 69. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán faltas graves:

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

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

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

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

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

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

g) El realizar durante la jornada trabajos particulares.

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

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

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

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

l) No hacer llegar a la Empresa, por cualquier medio, los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de tres días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo que determine la normativa vigente en cada momento. Igualmente no comunicar en tiempo y forma según los procedimientos establecidos, la ocurrencia de un accidente de trabajo.

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

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

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

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

q) Fumar en las áreas prohibidas del centro de trabajo y resto de lugares prohibidos durante la jornada laboral, en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco y demás normativa de desarrollo. Cuando de dichos actos se derivara o pudiera derivar sanción de tipo administrativo para la Empresa, la falta será calificada como muy grave.

3. Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

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

e) Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad sea similar, o realizar una actividad que entre en competencia con la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

q) El abuso de autoridad y acoso laboral por quienes desempeñen funciones de mando.

r) El acoso psicológico o moral.

s) La inobservancia de los servicios esenciales para la comunidad pactados o establecidos por la autoridad competente en caso de huelga.

t) Las derivadas de lo establecido en los apartados d), del punto 1), y g), h), j), l), y m) del punto 2, del presente artículo.

u) La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad en vuelo o la complicidad en la ocultación de las mismas.

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

x) El incumplimiento de la normativa de seguridad aplicable, incluyendo aquella promulgada o proveniente de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA).

y) La inobservancia de las obligaciones incluidas en los manuales de cumplimiento para la prevención de delitos, política anticorrupción y blanqueo de capitales.

z) El incumplimiento de la política de alcohol y drogas y/o la negativa a someterse a los controles que se establezcan.

Artículo 70. Sanciones.

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

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave:

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

Despido disciplinario.

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

3. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de la suspensión.

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

En estos supuestos, se le dará trámite de alegaciones al presunto responsable a lo largo del expediente, por plazo máximo de 5 días. No obstante lo anterior, la prescripción se producirá en todo caso a los seis meses de haberse cometido la falta.

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

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

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

Disposición adicional primera. *Cláusula de descuelgue.*

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Disposición final primera. *Entrada en vigor.*

El presente Convenio Colectivo, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor el día de su firma por las partes concertantes del mismo, y tendrá una vigencia de tres años desde su entrada en vigor, es decir para los años 2015 a 2017.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Convenio en Madrid, a 21 de mayo de 2015.—Por Inaer Helicópteros, S.A.U.: Manuel López Aguilar, Natalia Miralles Gomis, Alexandre Schudeck Barbeyto, Javier I. Ramos Rodríguez, Enrique Noguerols Monrabal, Rubén García Medina.—Por ASETMA: Adrián Gallego Valdellós, Javier Herrero Moreno, David Vicente Escolano.—Por UGT: Daniel Crespo Pérez, Gema Rodríguez Bernabéu.—Por CGT: Luis García García.—Por SEPLA: Ignacio Martín Rigueiro, Martín Muñoz Noci, Eugenio Ricote Loeches.—Por CC.OO., David Rodríguez Rivera, Rufino Fernández Rodríguez, Manuel Espadas Abad (no firma), Alejandro Zafrilla Huete.

ANEXO I

Sistema de activación y cobertura de incidencias para pilotos y rescatadores

1. Las características especiales de los servicios, en su mayor parte públicos, que Inaer presta, obligan al trabajador a la realización de servicios no programados inicialmente y a la ampliación de los programados.

2. Para cubrir las incidencias que puedan hacer que un servicio pueda quedar inoperativo, la Dirección de Operaciones organizará, en función de las flotas a cubrir, un Sistema de cobertura de incidencias de adscripción voluntaria inicialmente.

3. Las incidencias a cubrir entre los trabajadores que voluntariamente se adscriban al sistema de cobertura de incidencias consistirán, de manera enunciativa y no limitativa, en las siguientes:

- a) Bajas por enfermedad.
- b) Ausencias justificadas e injustificadas.
- c) Horas sindicales.
- d) Permisos retribuidos.
- e) Entrada/salida en servicio de una aeronave en mantenimiento.
- f) Cambios por modificación de los entrenamientos, cursos y demás formación dependiente de la ATO e Instrucción de la Operadora.
- g) Vuelos de posicionamiento y ferrys no programados.
- h) Bajas que generan cambios de programación.
- i) Instrucción.
- j) Requerimientos de cliente.
- k) Y en general cualquier motivo que genere un cambio de programación.

4. Una vez designados los trabajadores voluntarios por flota y Base, se informará al piloto y al rescatador del número de días mínimos en los que estará relevado de toda actividad, todo ello sin perjuicio del obligado respeto a la legislación vigente en materia de descansos.

5. A tal efecto, para cada Flota y Base se implementará el oportuno procedimiento para garantizar esta cobertura de forma rotativa entre los trabajadores, teniendo en cuenta el potencial de cada piloto.

6. Los días en los que los trabajadores voluntarios se encuentren disponibles para la «activación y cobertura de incidencias» no computarán a efectos de jornada, si bien, por cada día que estando localizable se le active como de servicio, computará la jornada efectivamente realizada desde su activación y en consonancia con el destino en el que deberá cubrir la incidencia.

7. El piloto o rescatador seguirá las instrucciones que la Compañía le dé sobre la incidencia a cubrir y sobre los viajes o desplazamientos que tenga que realizar.

8. Las horas dedicadas a dichos servicios, se deducirán de la jornada máxima anual.

9. Cuando no existan horas disponibles en función del potencial del piloto/rescatador, las horas dedicadas a dichos servicios se computarán como extraordinarias y serán abonadas, hasta un máximo de 80 horas, al precio de la hora extra acordado en el Convenio Colectivo de Inaer o compensadas con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

10. La Compañía hará entrega a la representación legal del listado de Bases y número de vacantes a cubrir por cada flota o servicio.

11. Las cantidades establecidas para el personal que pase a formar parte del sistema de cobertura de incidencias serán las siguientes:

Piloto	Rescatador
250 € / mes	125 € / mes

ANEXO II

Dietas del personal

Dietas por desplazamiento Pilotos

Tipo (*)	Criterio	Importe	Hotel	Importe	Hotel
Dieta viaje.	Día de viaje de regreso (nacional o internacional).	40,00	No.		
Dieta instrucción (recibida).	En Base Estable sin servicio.	40,00	No.		
	En Base distinta de la Estable con pernocta.	66,00	Hotel pagado por la Compañía.	82,00	Hotel pagado por el empleado.
Dieta de Servicio.	Día de servicio en Base Estable.	63,00	No.		
	Día de incorporación a Base distinta Estable.	66,00	Hotel pagado por la Compañía.	82,00	Hotel pagado por el empleado.
	Día de servicio en Base distinta de la Estable.				
Dieta Extranjero.	Salida al extranjero.	91,00	Hotel pagado por la Compañía.		

(*) La dieta por RT será la percibida en la Base Estable.

(*) El día de servicio también hace referencia a la instrucción impartida y a la SO.

Dietas por desplazamiento personal mantenimiento de línea o taller adscrito a línea

Tipo (*)	Criterio	Importe	Hotel	Importe	Hotel
Dieta viaje.	Día de viaje de regreso (nacional o internacional).	40,00	No.		
Dieta instrucción (recibida).	En Base Estable sin servicio.	40,00	No.		
	En Base distinta de la Estable con pernocta.	66,00	Hotel pagado por la Compañía.	82,00	Hotel pagado por el empleado.
Dieta de Servicio.	Día de servicio en Base Estable.	63,00	No.		
	Día de incorporación a Base distinta Estable.	66,00	Hotel pagado por la Compañía.	82,00	Hotel pagado por el empleado.
	Día de servicio en Base distinta de la Estable.				
Dieta Extranjero.	Salida al extranjero.	91,00	Hotel pagado por la Compañía.		

(*) La dieta por RT será la percibida en la Base Estable.

Diets por Desplazamiento Rescatadores, Operadores de Consola, TAV, Emisoristas y Operadores UMMT y Tripulantes y Tripulantes HEMS

Tipo (*)	Criterio	Importe	Hotel
Dieta viaje.	Día de viaje de regreso (nacional o internacional).	40,00	No.
Dieta instrucción (recibida).	En Base Estable sin servicio.	40,00	No.
	En Base distinta de la Estable con pernocta.	46,00	Hotel pagado por la Compañía.
Dieta de Servicio.	Día de servicio en Base Estable.	40,00	No.
	Día de incorporación a Base distinta Estable.	46,00	Hotel pagado por la Compañía.
	Día de servicio en Base distinta de la Estable.		
Dieta Extranjero.	Salida al extranjero.	91,00	Hotel pagado por la Compañía.

(*) La dieta por RT será la percibida en la Base Estable.

(*) El día de servicio también hace referencia a la instrucción impartida y a la SO.

Diets por desplazamiento personal talleres centrales por asistencia técnica

Tipo (*)	Criterio	Importe	Hotel	Importe	Hotel
Dieta viaje.	Día de viaje de regreso (nacional o internacional).	40,00	No.		
Dieta por formación recibida.	Fuera de Taller o centro de trabajo habitual con pernocta.	66,00	Hotel pagado por la Compañía.	82,00	Hotel pagado por el empleado.
Dieta salidas a Base / desplazamiento.	Salida a Base y regreso en el mismo día.	40,00	No.		
	Salida a Base con pernocta.	66,00	Hotel pagado por la Compañía.	82,00	Hotel pagado por el empleado.
Dieta Extranjero.	Salida al extranjero.	91,00	Hotel pagado por la Compañía.		

(*) Se entenderá pernocta si el desplazamiento se sitúa por encima de las 20:00 h. (66 euros)

Diets por Desplazamiento personal administrativo y servicios generales

Tipo	Criterio	Importe	Hotel
Dieta viaje.	Día de viaje de regreso (nacional o internacional).	27,00	No.
Dieta formación.	Fuera del Centro de trabajo sin pernocta.	27,00	No.
Dieta por desplazamiento.	Salida y regreso en el mismo día.	27,00	No.
	Salida con pernocta (*).	52,00	Hotel pagado por la Compañía.
Dieta Extranjero.	Salida al extranjero.	91,00	Hotel pagado por la Compañía.

(*) Se entenderá pernocta si el desplazamiento se sitúa por encima de las 20:00 h.

Diets por desplazamiento personal sanitario

Tipo (*)	Criterio	Importe	Hotel
Dieta viaje.	Día de viaje de regreso (nacional o internacional).	40,00	No.
Dieta instrucción (recibida).	En Base Estable sin servicio.	40,00	No.
	En Base distinta de la Estable con pernocta.	46,00	Hotel pagado por la Compañía.

Tipo (*)	Criterio	Importe	Hotel
Dieta de Servicio.	Día de servicio en Base Estable.	40,00	No.
	Día de incorporación a Base distinta Estable.	46,00	Hotel pagado por la Compañía.
	Día de servicio en Base distinta de la Estable.		
Dieta Extranjero.	Salida al extranjero.	91,00	Hotel pagado por la Compañía.

Las cantidades que superen los límites exentos de cotización que reglamentariamente se establezcan se incluirán en la base de cotización conforme a lo establecido en el artículo 23.2 del Real Decreto Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, sin que por ello se desvirtúe su carácter extrasalarial.

ANEXO III

Tablas salariales año 2015, 2016 y 2017

Tabla salarial Pilotos comerciales de helicóptero y avión:

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Tercero.

Puesto de trabajo: Piloto comercial.

	Bruto mensual			Bruto anual		
	P.A.M.	PICUS	Copiloto	P.A.M.	PICUS	Copiloto
Función:						
Salario base	2.871,42	2.871,42	1.500,00	40.199,88	40.199,88	21.000,00
Pluses por licencia:						
Plus IR		112,00			1.568,00	
Plus ATPL teórico		155,00			2.170,00	
Plus ATPL		180,00			2.520,00	
Comp. Lingüística N4		85,00			1.190,00	
Instructor TRI		112,00			1.568,00	
Instructor TRI/TRE		155,00			2.170,00	
Instructor operación		155,00			2.170,00	
Plus por experiencia aeronáutica:						
De 500 a 750 horas		35,00			420,00	
De 751 horas a 1000 horas		50,00			600,00	
De 1001 a 2000 horas		80,00			960,00	
De 2001 a 3000 horas		172,00			2.064,00	
De 3001 a 4000 horas		226,00			2.712,00	
De 4001 a 5000 horas		338,00			4.056,00	
De 5001 a 6000 horas		450,00			5.400,00	
De 6001 a 7000 horas		562,00			6.744,00	
De 7001 a 8000 horas		674,00			8.088,00	
De 8001 a 9000 horas		786,00			9.432,00	
De 9001 a 10000 horas		898,00			10.776,00	
Más de 10001 horas		980,00			11.760,00	
Pluses por nombramiento:						
	Grande	Mediana	Pequeña	Grande	Mediana	Pequeña
Tipo de base:						
Plus Jefe de base	190,00	145,00	100,00	2.280,00	1.740,00	1.200,00

	Bruto mensual			Bruto anual		
	P.A.M.	PICUS	Copiloto	P.A.M.	PICUS	Copiloto
Plus designación comandante	300,00			3.600,00		
Plus Jefe de flota	500,00			6.000,00		
	CMDTE	PICUS	Copiloto	CMDTE	PICUS	Copiloto
Pluses por servicio:						
Plus destino nivel 1	1.500,00	880,00	340,00	18.000,00	10.560,00	4.080,00
Plus destino nivel 2	775,00	315,00	90,00	9.300,00	3.780,00	1.080,00
Plus destino nivel 3	325,00	0,00	0,00	3.900,00	0,00	0,00
	Por día					
Primas:						
Prima por instrucción impartida	115,00					

Plus experiencia aeronáutica acreditada: El cambio de tramo en las horas de experiencia aeronáutica tendrá efectos desde el mes siguiente al que se alcance el número de horas necesarias para pasar de tramo y siempre y cuando el piloto remita copia de su log book donde se acredite esta experiencia aeronáutica.

Plus Designación Comandante: Se establece un salario base único para el Piloto al mando, que podrá ejercer de Comandante o de PICUS. La designación de Comandante se hará por escrito por parte del Dpto. de Operaciones y no podrá revocarse salvo que el trabajador opte voluntario a una vacante de PICUS o Copiloto (en este último caso siempre se mantendrá el puesto de PICUS) o permanezca más de 6 meses ejerciendo de PICUS de manera ininterrumpida y no haya optado a las vacantes de Comandante que se adecuen a su perfil en dicho periodo. En tal caso quedará adscrito a la función de PICUS, con los efectos económicos inherentes a tal función.

La Dirección de Operaciones, a la entrada en vigor del presente Convenio y anexo designará por escrito al piloto que deba realizar la función de Comandante.

Plus destino: Se establece un plus en función del destino y la designación de función a bordo:

Plus destino nivel 1: Salvamento marítimo con helicóptero.

Plus destino nivel 2: HEMS H24/SVA/PC H24/OIL&GAS/SAR aviones/vuelos transporte pasajeros.

Plus destino nivel 3: HEMS/INCENDIOS/SGPM/PC/POLICIA.

La Compañía se reserva el derecho de la adscripción de un servicio a un nivel distinto debido a causas organizativas o comerciales.

Prima sistema de localización: Se establece una prima diaria para los servicios prestados en sistema de localización y con un tiempo de respuesta inferior a 45 minutos, dependiendo de la división funcional a la que pertenezca el trabajador, según la siguiente tabla:

Prima sistema localización <45'

	ON-SHORE	OFF-SHORE	Avión
Designación:			
Comandante	18 €	25 €	18 €
Picus y copilotos	9 €	15 €	9 €

Bonus fidelidad: Debido a las características especiales del puesto de trabajo de Piloto Comercial, el cual implica el acceso de éste a una gran cantidad de formación específica del sector para cuya prestación es necesaria estar en posesión de alguna o varias de las

habilitaciones de tipo de los modelos operados por la Compañía, las cuales han supuesto una inversión en la formación de cada piloto, se establece un Bonus fidelidad al objeto de premiar la permanencia en la Empresa para dicho personal con cualificaciones especiales, según la siguiente tabla:

Importe	Años de permanencia
Bonus fidelidad Piloto al mando	
4.000,00	30
4.000,00	27
4.000,00	24
4.000,00	21
4.000,00	18
4.000,00	15
3.200,00	12
2.600,00	9
2.000,00	6
Bonus fidelidad Copiloto	
2.000,00	30
2.000,00	27
2.000,00	24
2.000,00	21
2.000,00	18
2.000,00	15
1.600,00	12
1.300,00	9
1.000,00	6

Para su percepción será requisito indispensable que el Piloto cumpla los años de permanencia que se establecen en cada año de devengo. Como fecha de inicio para el devengo del presente bonus se establece el 1 de enero de 2016, siendo por tanto el primer pago en 2017. Se establece como mes de pago junio de cada año. Aquel trabajador que cause baja en la Compañía antes del 30 de junio del año en que deba realizarse el pago perderá el derecho a su percibo.

- Tabla salarial para tripulantes de vuelo o tripulantes de vuelo HEMS:

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Segundo

Puesto de trabajo: Tripulante de vuelo.

	Sueldo bruto	
	Mensual	Anual
Función:		
Salario base	857,14	12.000,00

- Tabla salarial para Operadores de Medios Tecnológicos:

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Segundo.

Puesto de trabajo: Operador de Medios.

Función:	Sueldo bruto	
	Mensual	Anual
Salario base	1.714,29	24.000,00

Pluses por servicio:	Mensual	Anual
	Plus destino nivel 2.	360,00
Plus destino nivel 3.	80,00	960,00

Plus destino nivel 2: HEMS H24/SVA/PC H24/OIL&GAS/SAR aviones/vuelos transporte pasajeros.

Plus destino nivel 3: HEMS/INCENDIOS/SGPM/PC/POLICIA.

- Tabla salarial para personal de campaña de incendios:

	Salario/día	Dieta	Total/día
Piloto comercial de helicóptero			
Piloto de campaña alta experiencia (más de dos campañas).	246,66	53,34	300,00
Piloto de campaña baja experiencia (las dos primeras campañas).	231,65	53,34	284,99
Copilotos y tripulantes con CPL			
MÁs de 500 horas (operadores radio con experiencia).	65,15	36,06	101,21
Menos de 500 horas (operadores de radio sin experiencia).	50,78	36,06	86,84
Tripulante sin CPL			
Tripulante sin CPL.	45,87	36,06	81,93
Piloto comercial de avión			
Comandante campaña avión.	150,00	36,06	186,06
Copiloto campaña avión.	60,00	36,06	96,06

- Tabla salarial para personal indefinido sin agotar potencial según anexo IV:

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Tercero.

Puesto de trabajo: Piloto Comercial.

FUNCIÓN	BRUTO MENSUAL			BRUTO ANUAL		
	P.A.M.	PICUS	COPILOTO	P.A.M.	PICUS	COPILOTO
SALARIO BASE	1.148,57	1.148,57	600,00	16.079,95	16.079,95	8.400,00

- Tabla salarial para personal sanitario:

Personal sanitario	Salario por día efectivo
MÉDICO	255,86
ENFERMERO	191,97

- Incremento salarial para el año 2017 de las tablas de Pilotos:

Para el año 2017 se pacta un incremento salarial consistente en la percepción del plus de experiencia en 14 pagas.

- Incremento salarial para el año 206 y 2017 de las tablas de Tripulantes y Operadores de Medios Tecnológicos:

Para el año 2016 y 2017 se pacta un incremento salarial del 0,25% cada año sobre salario base.

- Tabla salarial personal mantenimiento:

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Tercero.

Puesto de trabajo: Técnico en Mantenimiento de Aeronaves.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Prima asistencia a taller
TMA 6	1.567,50	522,50	2.090,00	29.260,00	15,50 € POR DÍA
TMA 5	1.425,00	475,00	1.900,00	26.600,00	15,50 € POR DÍA
TMA 4	1.312,50	437,50	1.750,00	24.500,00	15,50 € POR DÍA
TMA 3	1.196,25	398,75	1.595,00	22.330,00	15,50 € POR DÍA
TMA 2	1.023,75	341,25	1.365,00	19.110,00	15,50 € POR DÍA
TMA 1	896,25	298,75	1.195,00	16.730,00	15,50 € POR DÍA
TMA 0	705,00	235,00	940,00	13.160,00	15,50 € POR DÍA

Pluses por servicio	Bruto mensual	Bruto anual
PLUS SERVICIO LÍNEA.	1.000,00	12.000,00
PLUS SERVICIO TALLER . . .	750,00	9.000,00

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Segundo.

Puesto de trabajo: Especialista.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Prima asistencia a taller
RESP. DE OFICIOS	1.531,25	510,42	2.041,67	28.583,33	15,50 € POR DÍA
ESPECIALISTA 4	1.045,63	348,54	1.394,17	19.518,33	15,50 € POR DÍA
ESPECIALISTA 3	935,00	311,67	1.246,67	17.453,33	10,50 € POR DÍA
ESPECIALISTA 2	844,38	281,46	1.125,83	15.761,67	10,50 € POR DÍA
ESPECIALISTA 1	761,25	253,75	1.015,00	14.210,00	10,50 € POR DÍA

Plus servicio taller	Bruto mensual	Bruto anual
RESP. DE OFICIOS	750,00	9.000,00
ESPECIALISTA 4	750,00	9.000,00
ESPECIALISTA 3	600,00	7.200,00
ESPECIALISTA 2	300,00	3.600,00
ESPECIALISTA 1	300,00	3.600,00

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Primero.

Puesto de trabajo: Auxiliar de TMA.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Prima asistencia a taller
AUXILIAR 3	881,25	293,75	1.175,00	16.450,00	10,50 € POR DÍA
AUXILIAR 2	723,75	241,25	965,00	13.510,00	10,50 € POR DÍA
AUXILIAR 1	652,50	217,50	870,00	12.180,00	10,50 € POR DÍA
AUXILIAR 0	525,00	175,00	700,00	9.800,00	10,50 € POR DÍA

Pluses por servicio	Bruto mensual	Bruto anual
PLUS SERVICIO LÍNEA.	600,00	7.200,00
PLUS SERVICIO TALLER	300,00	3.600,00

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Segundo.

Puesto de trabajo: Técnico de Apoyo al Vuelo.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual
T.A.V.	1.045,63	348,54	1.394,17	19.518,33

Plus servicio línea	Bruto mensual	Bruto anual
T.A.V.	750,00	9.000,00

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Segundo.

Puesto de trabajo: Conductor Mercancías Peligrosas (ADR).

Puesto de trabajo	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual
CONDUCTOR ADR	1.045,63	348,54	1.394,17	19.518,33

Pluses por servicio	Bruto mensual	Bruto anual
PLUS ADR	600,00	7.200,00

Plus jefe de Revisión: Se percibirá la cantidad de 35 euros por día designado como Jefe de Revisión.

Plus Tripulante HEMS: Para aquél que ejerza, además de su condición de personal técnico de línea, la función de Tripulante HEMS, se percibirá la cantidad de 200 euros al mes mientras mantenga la designación y 12 euros por hora de vuelo.

Plus Tripulante Gruista: Para aquél que ejerza, además de su condición de personal técnico de línea, la función de Tripulante Gruista, se percibirá la cantidad de 300 euros al mes mientras mantenga la designación y 12 euros por hora de vuelo.

Plus Horas de vuelo no tripulantes: Son aquellas en las que el personal de mantenimiento sea requerido para realizar vuelos de posicionamiento y vuelos de prueba. En este último caso se abonará al mecánico que figure en el parte de vuelo:

18 €/hora de vuelo diurna.

20 €/hora de vuelo nocturna.

Plus de inglés: Para aquél personal que mediante título de B2 o equivalente o C1 o equivalente acredite un conocimiento amplio del idioma inglés. A tal efecto se abonará un

plus, en función de la titulación, de carácter mensual en 12 pagas y no consolidable, por los siguientes importes:

75 € por título de B2 o equivalente.

125 € por título de C1 o superior o equivalente.

Una vez acreditado mediante copia y exhibición del título original, será necesario para su mantenimiento que el trabajador supere cada tres años una prueba interna de nivel (dos convocatorias)

Para el personal que a la fecha de la firma del presente Convenio perciba un plus de inglés, le será reconocido en la misma cuantía que la que venía percibiendo sin la necesidad de realizar la prueba de nivel. Se establece un periodo transitorio hasta el 30 de junio de 2016 para examinarse del título correspondiente y reconocimiento de la cuantía de 113 euros sin necesidad de realizar la prueba de nivel.

Plus Nivel: Retribuye las especiales características de la prestación, así como el nivel, formación y experiencia adquirida por el trabajador. Recoge y absorbe el plus que por tóxicos y penosos que se venía percibiendo. Será condición indispensable para subir de nivel haber superado con éxito las pruebas, evaluaciones y cursos a los que sea convocado el trabajador, así como cumplir con el tiempo mínimo requerido en cada nivel, según la siguiente tabla:

Niveles de experiencia	Requisitos ascenso en tiempo
TMA 6	Licencia Tipo C Certificador y experiencia mínima 48 meses en categoría anterior.
TMA 5	Experiencia mínima 48 meses en categoría anterior.
TMA 4	Experiencia mínima 36 meses en categoría anterior.
TMA 3	Experiencia mínima 36 meses en categoría anterior.
TMA 2	Experiencia mínima 24 meses en categoría anterior.
TMA 1	Licencia Tipo B Certificador o 18 meses como máximo en la categoría anterior para la Licencia Tipo B.
TMA 0	Licencia «Tipo B» o Licencia «Tipo A Certificador».

Niveles de experiencia	Requisitos ascenso en tiempo y acceso
RESP. DE OFICIOS	Designado por la Compañía.
ESPECIALISTA 4	Experiencia mínima 60 meses en categoría anterior.
ESPECIALISTA 3	Experiencia mínima 36 meses en categoría anterior.
ESPECIALISTA 2	Experiencia mínima 24 meses en categoría anterior.
ESPECIALISTA 1	Formación específica en el puesto.

Niveles de experiencia	Requisitos ascenso en tiempo y acceso
AUXILIAR 3	Experiencia mínima 36 meses en categoría anterior.
AUXILIAR 2	Experiencia mínima 24 meses en categoría anterior.
AUXILIAR 1	Experiencia mínima 12 meses en categoría anterior o formación específica aeronáutica con todos los módulos aprobados.
AUXILIAR 0	Incorporación personal sin experiencia.

Plus de asistencia al taller: Para el personal de talleres centrales se establece un plus de asistencia por día según consta en las tablas salariales para cada nivel.

La percepción de este plus estará ligado a la no superación de un porcentaje de absentismo que se fijará anualmente mediante acuerdo con la Representación legal de los trabajadores, tomando como cómputo el año natural. El porcentaje de absentismo se calculará con el nº total de horas de ausencia del personal de taller entre el nº total de

horas laborables de dicho colectivo multiplicado por 100. Las horas de ausencia son aquellas horas no trabajadas por enfermedad común, accidente no laboral y ausencias (ya sean justificadas o no) que no comporten permiso retribuido. Quedan por tanto excluidas las horas perdidas por accidente de trabajo, formación impartida por la Empresa dentro de la jornada de trabajo y los permisos retribuidos. Se informará de forma trimestral de los niveles de absentismo. En caso de superarse el porcentaje que se fije perderá el derecho de percibir el plus de asistencia para todo el colectivo por el tiempo que reste hasta el 31 de diciembre.

Este plus se percibirá igualmente cuando el personal de taller sea destinado a realizar acciones formativas.

Bonus fidelidad: Debido a las características especiales del puesto de trabajo de TMA, Responsable de oficios y Especialista 4, los cuáles implican el acceso de éstos a una gran cantidad de formación específica del sector, se establece un Bonus fidelidad al objeto de premiar la permanencia en la Empresa para dicho personal con cualificaciones especiales, según la siguiente tabla:

Bonus fidelidad mantenimiento

Importe	Años de permanencia
3.000,00	30
3.000,00	27
3.000,00	24
3.000,00	21
3.000,00	18
3.000,00	15
2.550,00	12
2.250,00	9
1.500,00	6

Para su percepción será requisito indispensable que el trabajador cumpla los años de permanencia que se establecen en cada año de devengo respecto a la fecha de antigüedad reconocida en la Empresa. Como fecha de inicio para el devengo del presente bonus se establece el 1 de enero de 2016, siendo por tanto el primer pago en 2017. Se establece como mes de pago junio de cada año. Aquel trabajador que cause baja en la Compañía antes del 30 de junio del año en que deba realizarse el pago perderá el derecho a su percibo.

- Tabla salarial para personal de campaña de incendios:

	Puesto	Salario/día	Dieta	Total/día
CON EXPERIENCIA ACREDITADA Y LICENCIA TMA EN MODELO.	TMA CAMP - A	115,66	53,34	169,00
CON EXPERIENCIA ACREDITADA Y LICENCIA TMA.	TMA CAMP - B	92,66	53,34	146,00
CON EXPERIENCIA ACREDITADA SIN LICENCIA.	AYDTE. CAMP - A	84,66	53,34	138,00
SIN EXPERIENCIA ACREDITADA.	AYDTE. CAMP - B	69,66	53,34	123,00

- Incremento salarial para los años 2016 y 2017 de las tablas de mantenimiento:

Para el año 2016 y 2017 se pacta un incremento salarial del 0,25% cada año sobre salario base, plus nivel y plus servicio (taller o línea).

- Tabla salarial rescatadores:

Año tabla salarial: 2015.

Grupo profesional: Segundo.

Puesto de trabajo: Rescatador.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Tramos de experiencia
OPERADOR DE GRÚA SÉNIOR.	2.177,19	933,02	3.110,21	43.542,94	MAS DE 20 AÑOS
RESCATADOR NIVEL 1.	1.910,14	893,14	2.803,28	39.245,92	DE 16 A 20 AÑOS
RESCATADOR NIVEL 2.	1.808,10	845,54	2.653,64	37.150,96	DE 11 A 15 AÑOS
RESCATADOR NIVEL 3.	1.656,65	743,42	2.400,07	33.600,98	DE 6 A 10 AÑOS
RESCATADOR NIVEL 4.	1.503,54	642,96	2.146,50	30.051,00	DE 1 A 5 AÑOS
RESCATADOR NIVEL 5.	1.395,28	597,98	1.993,26	27.905,64	12 PRIMEROS MESES
PLUS ADICIONALES:					
PLUS INSTRUCTOR.			100,00	1.200,00	
PLUS OPERADOR DE GRUA.			300,00	3.600,00	
PLUS OP GRÚA WMT.			360,00	4.320,00	
PLUS COORDINADOR.			600,00	7.200,00	

Prima por instrucción: 115 euros/día.

Calificación Operador de Grúa: Para aquéllos Rescatadores que se encuentren calificados, mediante la correspondiente formación, para ejercer labores de Operador de Grúa se establecen dos pluses no acumulativos en función de si la calificación es de operador de grúa u operador de grúa Winch Man Tream. Dicha calificación podrá revocarse para aquéllos trabajadores excedentes en una Base, según las necesidades productivas de la Compañía y cuando el trabajador que la ostente no haya optado a las vacantes de Operador de Grúa que existan en otras Bases y ello suponga un excedente en su Base Habitual.

La Dirección de Operaciones, a la entrada en vigor del presente Convenio y acuerdo designará por escrito al rescatador que deba realizar la función de operador de grúa.

Plus Nivel: Retribuye las especiales características de la prestación, así como el nivel, formación y experiencia adquirida por el trabajador. Será requisito indispensable para subir de nivel, además de los años de experiencia indicados, carecer de nota desfavorable, así como superar las pruebas o cursos a los que pueda ser convocado.

- Incremento salarial para los años 2016 y 2017 de las tablas de Rescatadores:

Para el año 2016 y 2017 se pacta un incremento salarial del 0,25% cada año sobre salario base, y plus nivel.

- Tabla salarial Personal Administrativo y de Servicios Generales:

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Tramos de experiencia
INGENIERO NIVEL 1.	2.308,17	577,06	2.885,23	40.393,22	EL DECIMOTERCER AÑO (13 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 2.	2.169,68	542,44	2.712,12	37.969,68	EL UNDÉCIMO AÑO (11 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 3.	2.039,56	509,89	2.549,45	35.692,30	EL NOVENO AÑO (9 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 4.	1.917,19	479,30	2.396,49	33.550,86	EL SÉPTIMO AÑO (7 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 5.	1.802,16	450,54	2.252,70	31.537,80	EL QUINTO AÑO (5 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 6.	1.694,03	423,51	2.117,54	29.645,56	EL TERCER AÑO (3 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 7.	1.490,74	372,69	1.863,43	26.088,02	EL SEGUNDO AÑO (2 años de experiencia).
INGENIERO NIVEL 8.	1.371,43	342,86	1.714,29	24.000,06	NUEVOS TITULADOS SIN EXPERIENCIA (PRIMER AÑO).

Plus formato 4	Bruto mensual	Bruto anual
PLUS FORMATO 4	666,67	8.000,00

Año tabla salarial: 2015.
Grupo profesional: Tercero.
Puesto de trabajo: Grados.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Tramos de experiencia
GRADO NIVEL 1.	1.694,03	423,51	2.117,53	29.645,46	A PARTIR DEL QUINTO AÑO.
GRADO NIVEL 2.	1.490,74	372,69	1.863,43	26.088,00	EL TERCER Y CUARTO AÑO.
GRADO NIVEL 3.	1.311,85	327,96	1.639,82	22.957,44	DOS PRIMEROS AÑOS.

Año tabla salarial: 2015.
Grupo profesional: Segundo.
Puesto de trabajo: Técnico Administrativo.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Tramos de experiencia
C NIVEL 1.	1.598,59	399,65	1.998,24	27.975,32	A PARTIR DEL QUINTO AÑO.
TÉCNICO ADMVO. NIVEL 2.	1.406,76	351,69	1.758,45	24.618,29	EL TERCER Y CUARTO AÑO.
TÉCNICO ADMVO. NIVEL 3.	1.237,95	309,49	1.547,44	21.664,09	DOS PRIMEROS AÑOS.

Año tabla salarial: 2015.
Grupo profesional: Primero.
Puesto de trabajo: Administrativo.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Tramos de experiencia
ADMINISTRATIVO NIVEL 1.	1.115,33	278,83	1.394,16	19.518,20	A PARTIR DEL QUINTO AÑO.
ADMINISTRATIVO NIVEL 2.	981,49	245,37	1.226,86	17.176,02	EL TERCER Y CUARTO AÑO.
ADMINISTRATIVO NIVEL 3.	863,71	215,93	1.079,64	15.114,89	DOS PRIMEROS AÑOS.
AUXILIAR NIVEL 1.	788,97	197,24	986,21	13.807,00	MÁXIMO DOS AÑOS.

Año tabla salarial: 2015.
Grupo profesional: Primero.
Puesto de trabajo: Ayudantes.

Niveles de experiencia	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual	Tramos de experiencia
AYUDANTE NIVEL 1.	943,74	235,93	1.179,67	16.515,40	A PARTIR DEL QUINTO AÑO.
AYUDANTE NIVEL 2.	863,71	215,93	1.079,64	15.114,89	EL TERCER Y CUARTO AÑO.
AYUDANTE NIVEL 3.	788,97	197,24	986,21	13.807,00	DOS PRIMEROS AÑOS.

Año tabla salarial: 2015.
Grupo profesional: Primero.
Puesto de trabajo: Operador de Unida Móvil.

Puesto de trabajo	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual
OP. UNIDAD MÓVIL METEOROLÓGICA.	919,50	229,88	1.149,38	16.091,32

Año tabla salarial: 2015.
Grupo profesional: Primero.
Puesto de trabajo: Emisorista.

Puesto de trabajo	Salario base	Plus nivel	Bruto mensual	Bruto anual
EMISORISTA	919,50	229,88	1.149,38	16.091,32

Plus de inglés: Para aquél personal que mediante título de B2 o equivalente o C1 o equivalente acredite un conocimiento amplio del idioma inglés. A tal efecto se abonará un plus, en función de la titulación, de carácter mensual en 12 pagas y no consolidable, por los siguientes importes:

- 75 € por título de B2 o equivalente.
- 125 € por título de C1 o superior equivalente.

Una vez acreditado mediante copia y exhibición del título original, será necesario para su mantenimiento que el trabajador supere cada tres años una prueba interna de nivel.

Para el personal que a la fecha de la firma del presente Convenio perciba un plus de inglés, le será reconocido en la misma cuantía que la que venía percibiendo sin la necesidad de realizar la prueba de nivel.

Plus Nivel: Retribuye las especiales características de la prestación, así como el nivel, formación y experiencia adquirida por el trabajador. Será requisito indispensable para subir de nivel, además de los años de experiencia indicados, carecer de nota desfavorable, así como superar las pruebas o cursos a los que pueda ser convocado.

- Incremento salarial para los años 2016 y 2017 de las tablas de estructura:

Para el año 2016 y 2017 se pacta un incremento salarial del 0,25% cada año sobre salario base y plus nivel.

ANEXO IV PARA PILOTOS DE HELICÓPTERO Y AVIÓN

Plan de carrera para pilotos comerciales que ejerzan función de Copiloto

La Compañía elaborará un programa de instrucción y hará los mayores esfuerzos por conseguir su aprobación ante la Autoridad, dirigido a pilotos de operaciones multipiloto que no se encuentren designados como Comandantes y que desarrollen funciones de Copiloto, con el propósito que puedan anotarse tiempo de vuelo como Piloto al mando bajo supervisión, programa PICUS. En el supuesto de que sea aprobado por la autoridad competente, los copilotos cuando alcancen las 850 horas de vuelo serán designados PICUS. Los efectos económicos se producirán desde el mes siguiente en que el Copiloto alcance las 1.300 horas de vuelo.

Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de jornada máxima

El personal actualmente contratado con carácter indefinido y a jornada completa por la Compañía que no alcance en cómputo anual un 85% de la jornada anual máxima establecida por razones de actividades cíclicas, podrán pasar a formar parte voluntariamente de un sistema de contratación fijo discontinuo para ser activados nuevamente con el reinicio de la actividad.

Debido a que el personal al que hace referencia este apartado, a la fecha de la firma del presente contrato, en los periodos de no actividad no percibe la parte de retribución variable por razón de los días efectivos trabajados, en caso de no acogerse al sistema de fijo discontinuo percibirá única y exclusivamente las cantidades previstas en el Anexo III para dicho personal.

A todos los efectos, la Dirección de Operaciones comunicará por escrito los periodos en los que dé inicio la no actividad, así como su reactivación.

Los llamamientos, para el personal que sea acoja al sistema de fijo-discontinuo, se regirán por lo establecido para el personal fijo discontinuo del Convenio Colectivo de INAER.

Incremento salarial mínimo y criterios de consolidación de salarios

La Compañía, para aquellos trabajadores que tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo no obtengan un incremento salarial en aplicación de las tablas de un mínimo de un 0,25%, les aplicará, de una sola vez, una subida del 0,25% del bruto anual reconocido que se sumará al plus «ad personam» correspondiente.

A efectos de determinar la cantidad salarial mínima bruta anual que tuviera el trabajador reconocida, se tendrá en cuenta el salario fijo actual en el momento de la firma del Convenio Colectivo de INAER y la retribución variable (las horas de vuelo, plus de división off shore y on shore) de los últimos doce meses, así como cualquier otro variable que sea compensado y absorbido por las condiciones reguladas en el Convenio Colectivo de INAER, a excepción de las gratificaciones voluntarias o de carácter extraordinario, bonus, primas de instrucción, horas extra, incentivos variables, dietas y complementos de dieta que quedan excluidos de la comparativa entre el bruto percibido y el nuevo bruto según el Convenio de INAER.

Para el personal denominado comúnmente del «Convenio del 95» se garantizará un mínimo equivalente a la cantidad que venían percibiendo en concepto de complemento de compensación de gastos equivalente a 240 días anuales.

Cómputo vuelos familiarización y viajes

Respecto al cómputo de las horas invertidas en viaje que deban ser incluidos en la jornada anual máxima a tenor de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de INAER, computarán según la siguiente tabla:

2 horas	Viaje insular.
4 horas	Viaje peninsular.
6 horas	Viaje interpeninsular.
8 horas	Viaje internacional.
0 horas	Viaje instrucción recibida.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 40 del citado Convenio, los vuelos de familiarización computarán según lo establecido en la siguiente tabla:

3 horas	Vuelos familiarización.
---------	-------------------------

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16995 *Resolución de 23 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de Babcock Mission Critical Services España, SAU (denominación actual de Inaer Helicópteros, SAU).*

Visto el fallo de la Sentencia núm. 166/2018, de fecha 30 de octubre de 2018, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 259/2018 sobre impugnación de Convenios, seguido por la demanda del Sindicato de Trabajadores Aéreos contra la empresa Babcock Mission Critical Services España, S.A.U. (denominación actual de la empresa INAER HELICÓPTEROS, S.A.U.) y las organizaciones sindicales ASETMA, SEPLA, UGT, CC.OO. y CGT, siendo parte el Ministerio Fiscal.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto de 2015 se publicó la resolución de la entonces Dirección General de Empleo, de 28 de julio de 2015, en la que se ordena inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo de la empresa Inaer Helicópteros, S.A.U. (Código de convenio n.º 90102212012015).

Segundo.

El día 5 de noviembre de 2018 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda declarar la nulidad del Anexo IV de dicho Convenio colectivo en su apartado «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de jornada máxima» por vulnerar lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 30 de octubre de 2018, recaída en el procedimiento n.º 259/2018 sobre impugnación de Convenios, y relativa al Convenio colectivo de la empresa Inaer Helicópteros, S.A.U.

(actualmente denominada Babcock Mission Critical Services España, S.A.U.), en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 23 de noviembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia, doña Marta Jaureguizar Serrano.

Sentencia n.º: 166/2018

Fecha de Juicio: 25/10/2018.

Fecha Sentencia: 30/10/2018.

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS 0000259/2018.

Ponente: D.^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

Demandante/s: SINDICATO LIBRE DE TRABAJADORES AÉREOS.

Demandado/s: BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA SAU, ASETMA, SEPLA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA.

Breve Resumen de la Sentencia: La AN estima la demanda sobre impugnación de convenio colectivo. Explica la Sala que si admitiésemos que la empresa puede modificar, por autorizarlo el Convenio, la jornada en el contrato indefinido a tiempo completo y el salario correspondiente, se estaría haciendo irreconocible esa modalidad contractual, desde el momento en que la exigencia prevista en los artículos 4.2.a y 30 ET podría resultar alterada de manera unilateral por una de las partes en perjuicio de la otra, colocando así el Convenio al empresario en una posición de ejercicio de prerrogativas exorbitantes y desproporcionadas en el cumplimiento de lo previsto en el contrato de trabajo. (FJ 6.º)

AUD. NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID).

Tfno: 914007258.

Equipo/usuario: BLM.

NIG: 28079 24 4 2018 0000279.

Modelo: ANS105 SENTENCIA.

IMC IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS 0000259 /2018.

Ponente Ilma. Sra: D.^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

SENTENCIA 166/2018

ILMO. SR.PRESIDENTE: D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D.^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En Madrid, a treinta de octubre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS 0000259 /2018 seguido por demanda de SINDICATO LIBRE DE TRABAJADORES AÉREOS (letrado D. José Martín Barrachina) contra BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA SAU (letrado D. Francisco Marín), ASETMA (no comparece), SEPLA (letrado d. Santiago Junco), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (no comparece), COMISIONES OBRERAS (no comparece), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (no comparece), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre IMPUG. CONVENIOS. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 12 de septiembre de 2018 se presentó demanda por D. JOSÉ MARTÍN BARRACHINA GÓMEZ, Letrado del ilustre colegio de Abogados de Alcira, actuando en nombre y representación de SINDICATO LIBRE DE TRABAJADORES AÉREOS, en adelante SLTA, contra la empresa BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA SAU (antes INAER HELICÓPTEROS SAU), LA ASOCIACIÓN SINDICAL ESPAÑOLA DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO (ASETMA), SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEA AÉREAS (SEPLA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), sobre, IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL.

Segundo.

La Sala designó ponente señalándose el día 25 de octubre de 2018 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare la nulidad del Anexo IV en su apartado «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de Jornada Máxima» por vulnerar lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores y se condene a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

Frente a tal pretensión, LA ASOCIACIÓN SINDICAL ESPAÑOLA DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO (ASETMA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

SEPLA, se opone la demanda, alega la excepción de inadecuación de procedimiento, y en cuanto al fondo, solicita sentencia ajustada a derecho.

La empresa BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA SAU alegó las excepciones de falta de legitimación activa y falta de conciliación previa y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- Los trabajadores realizan jornada completa pactada en convenio no se debe a causas de la empresa sino propias de las habilitaciones.
- SLTA tiene 161 afiliados en la empresa.
- La Inspección de Trabajo ha informado admitiendo interés legítimo en la empresa de SLTA.
- SLTA es sindicato más representativo en el sector.
- La empresa ha dado audiencia al delegado sindical de SLTA en expedientes disciplinarios.

Hechos conformes:

- SLTA no tiene representantes unitarios en la empresa.
- SLTA no ha intentado conciliación previa.
- Todos los pilotos que prestan servicios en la empresa tienen que estar habilitados para cada servicio que se presta en empresa.
- La actividad de lucha contra incendio es una actividad cíclica.

Quinto.

Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.

En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales. Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

Mediante Resolución de fecha 28 de Julio de 2015 de la Dirección General de Empleo publicado en el «BOE» de fecha 19 de agosto de 2015 se registra y publica el Convenio Colectivo de Inaer Helicópteros SAU (Código de Convenio n.º 90102212012015).

Dicho Convenio Colectivo es de ámbito nacional y afecta a todos los trabajadores de la empresa adscritos a los diferentes centros de trabajo existentes en diversas Comunidades autónomas. (Hecho conforme, descripción 5.)

Segundo.

En dicho convenio se especifica en su Anexo IV lo siguiente:

«Anexo IV para pilotos de helicóptero y avión.
(...)»

Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de jornada máxima. El personal actualmente contratado con carácter indefinido y a jornada completa por la Compañía que no alcance en cómputo anual un 85% de la jornada anual máxima establecida por razones de actividades cíclicas, podrán pasar a formar parte voluntariamente de un sistema de contratación fijo discontinuo para ser activados nuevamente con el reinicio de la actividad. Debido a que el personal al que hace referencia este apartado, a la fecha de la firma del presente contrato en los periodos de no actividad no percibe la parte de retribución variable por razón de los días efectivos trabajados, en caso de no acogerse al sistema de fijo discontinuo percibirá única y exclusivamente las cantidades previstas en el Anexo III para dicho personal. A todos los efectos, la Dirección de Operaciones comunicará por escrito los períodos en los que dé inicio la no actividad, así como su reactivación. Los llamamientos para el personal que se acoja al sistema de fijo-discontinuo, se regirán por lo establecido para el personal fijo discontinuo del Convenio de INAER.»

Tercero.

La empresa ha venido comunicando a diversos trabajadores el cómputo potencial de vuelo consumido, a fecha 20/10/2017, para concluir que a dicha fecha estos trabajadores no superaban el 85% de su jornada anual máxima por lo que en aplicación del Anexo IV les planteaban la siguiente disyuntiva:

1.º Optar voluntariamente por convertir la relación laboral indefinida en fijo discontinuo.

2.º O por el contrario imponerles la aplicación de la tabla salarial para personal indefinido sin agotar potencial recogido en el Anexo III del Convenio, lo que supone dejar de percibir determinados pluses y conceptos salariales que venían percibiendo con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo y que en muchos casos venían reconocidos en sus contratos laborales como son, entre otros, pluses de jefe de base, pluses de destino, pluses de experiencia aeronáutica o incluso pluses de Comandancia. (Descripción 36 a 40 y 42), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducidos.

Cuarto.

La empresa demandada, ha notificado carta de reactivación a algunos trabajadores, poniendo su conocimiento que, en línea a lo comunicado previamente en la carta del mes de noviembre con respecto a la aplicación del Anexo IV, apartado Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial la jornada máxima del I Convenio colectivo de Inaer Helicópteros S.A. U, le comunicamos que, tras su llamamiento a servicio por parte de la Dirección de Operaciones en determinada fecha, se le restituye a las condiciones salariales previas a la aplicación de dicho Acuerdo. (Descriptor 41 y 43.)

Quinto.

Los contratos de trabajo formalizados por la empresa y los trabajadores por tiempo indefinido y a tiempo completo de los pilotos comerciales de helicóptero contienen, entre otras, en el caso del contrato de trabajo de Pablo Juárez las siguientes cláusulas:

Primera.

El trabajador prestará servicios en el centro de trabajo ubicado SEGÚN DESTINO DE LA AERONAVE (cualquier lugar, base o centro de trabajo donde se encuentren situadas las distintas aeronaves con las que en la compañía prestan los servicios).

Segunda.

La jornada de trabajo será a tiempo completo, según programaciones horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley.

Sexta.

El trabajador percibirá una retribución total por día efectivo de trabajo, que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales: por todos los conceptos incluidos salario base, parte proporcional pagas extras, parte proporcional domingos y festivos, disponibilidad, vacaciones.

En las cláusulas adicionales, en lo que aquí interesa, se establece:

Segunda.

El trabajador, dada la actividad de la empleadora, es contratado específicamente para prestar sus servicios en los distintos centros y bases en los que radiquen cualesquiera de las aeronaves objeto del servicio, siendo los dos lados y desplazamientos de libre decisión por parte de la empleadora.

Quinta.

La contratación del trabajador se realiza con la condición «sine qua non» de que éste se halla en posesión de las correspondientes títulos o licencias necesarias para ejercer su profesión de piloto comercial, siendo responsabilidad exclusiva del trabajador, mantener y vigor y de novatos citados títulos o licencias, así como las autorizaciones que fueran necesarias para llevar a cabo su actividad.

Sexta.

La organización del trabajo en la empresa es facultad de la misma con las limitaciones establecidas por la legislación vigente. En este sentido, la Dirección de Operaciones elaborará, al menos una vez al año, la programación estimada de su trabajo, sin perjuicio de la potestad que, en cualquier momento, tendrá la Dirección para modificar dicha programación por razones justificadas y con el objeto de paliar posibles incidentes, bajas, enfermedad, rechazo del personal por parte del cliente, nuevos servicios, reestructuración de plantilla, etc. El máximo de días de trabajo efectivo será de 225 días de trabajo. El máximo de días de programación continuada será el establecido por la circular operativa 16 B de la Dirección General de Aviación Civil.

Séptima.

La retribución del trabajador que se fija en su contrato de trabajo, está constituida por una cantidad que comprende el salario base más los complementos fijos al mismo.

Dicha retribución ha sido fijada por las partes teniendo en cuenta las condiciones especiales del trabajo a desarrollar, por lo que deberá entenderse que la misma retribuye, no sólo el trabajo efectivo desarrollado por el trabajador, sino también la dedicación, permanencia, presencia y disponibilidad que ello puede comportar, todo lo cual debe entenderse ya retribuido y, en especial, deberán entenderse retribuidos los tiempos de presencia y/o a la inmediata disposición regulados en el artículo 8 del RD 1561/1995, sin que, por lo tanto, exista necesidad de compensar los mismos por periodos de descanso equivalentes.

A partir del 1 de noviembre de 2006 la retribución bruta mensual del trabajador estará constituida por los siguientes conceptos: salario base, plus de transporte urbano, plus instructor, plus destino, variable en función de los días programados en base, que tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta de que su devengo y percepción depende exclusivamente del destacamento del piloto a determinadas fases, del tipo de servicio y

de la época estival, según los baremos establecidos más dos pagas extraordinarias en el mes de julio y diciembre por un importe cada una de ellas equivalente al salario base más los complementos fijos establecidos en nómina.

Décima.

Además de la realización de las tareas propias de su profesión dimanantes de su contrato de trabajo, el trabajador está obligado a llevar a cabo, dentro de los cometidos de su competencia, cuantos trabajos le ordene la empresa relacionados con su actividad tales como: instrucción, trabajos operacionales, estudios, presupuestos, etc., así como cualquier otra actividad conexas con la suya principal o con las anteriores indicadas.

La empresa a través de los Departamentos de Operaciones y/o Técnicos, establecerá los cursos, pruebas, controles e inspecciones que en cada momento considere oportunos para llevar a buen término los servicios que se prestan, quedando obligado el trabajador a aceptarlos. A estos efectos, el trabajador se compromete a cooperar con la Dirección de la empresa para mantener su nivel profesional y de formación de acuerdo con las funciones que asume en virtud del contrato de trabajo suscrito.

Sin perjuicio del control que sobre renovaciones de licencias, títulos o pasaportes pueda llevar la compañía respecto de su personal, el trabajador comunicará a la Dirección de la empresa con la suficiente antelación las fechas de caducidad de las licencias, títulos o pasaportes, quedando obligada la compañía a dar las facilidades necesarias para su renovación.

Durante la vigencia del contrato, el trabajador se obliga expresamente a no prestar ningún tipo de servicio o trabajo, ya sea laboral o bajo cualquier otra forma de relación, en o para cualquier otra empresa de aviación o relacionadas de algún modo con el sector de trabajos aéreos, salvo autorización previa, expresa y por escrito de la Dirección de la Empresa.

En el anexo al contrato de trabajo se fija la retribución bruta mensual del trabajador que estará constituida por el salario base, plus de transporte urbano, plus instructor, plus experiencia aeronáutica, rugosa actividad en base, más dos pagas extraordinarias. (Descripción 44.)

El recibo de salarios de los trabajadores antes y durante la aplicación del anexo IV asciende a las siguientes cantidades brutas:

Marcelo Fernández Paz, 5.074,23 € mensuales antes de la aplicación del anexo IV. 612,57 € durante la aplicación del anexo IV correspondiente al periodo 15-11-17 al 30-11-17.

Enrique Boix Rodríguez, 4.175,13 € mensuales antes de la aplicación del anexo IV. 1.231,89 € mensuales durante la aplicación del anexo IV. 4.337,28 € mensuales después de la aplicación del anexo IV. (Descriptores 45 a 49.)

Sexto.

El número de trabajadores contratados por la empresa demandada con la categoría de piloto durante los años 2017 y 2018 ha sido:

2017: 2 indefinidos y 123 temporales para la campaña 2017 de lucha contra incendios (LCI).

2018: 4 indefinidos y 74 temporales para la campaña 2018 de lucha contra incendios (LCI). (Descripción 70.)

Séptimo.

Todos los pilotos que presta servicios en la empresa tienen que estar habilitados para cada servicio que se presta en la empresa. (Hecho conforme.)

Octavo.

La actividad de lucha contra incendios es una actividad cíclica. (Hecho conforme.)

Noveno.

SLTA no tiene representantes unitarios en la empresa. (Hecho conforme) Por Resolución de la Dirección General de Empleo por la que se anuncia el depósito de los Estatutos del sindicato denominado «Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos», en siglas SLTA. Ha sido admitido el depósito de los Estatutos del citado sindicato al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 6 de diciembre de 2014). (Documento n.º1 de la parte actora aportado en el acto del juicio.)

El representante del sindicato SLTA ha intervenido en tres conciliaciones administrativas celebradas ante la Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación de la Generalidad Valenciana actuando en nombre de dos trabajadores afiliados a dicho sindicato, de acuerdo con el artículo 20 de la LJS. (Documentos 10, 11 y 12 aportados por la parte actora en el acto del juicio.)

Décimo.

El sindicato SLTA solicitó el 16 de marzo de 2018 a la Comisión paritaria del convenio colectivo de Inaer Helicópteros S.A. U. que, tras reunirse en el plazo de 15 días, se pronuncie sobre si, efectivamente, se suscribió por dos (de los cinco) componentes de la Comisión paritaria el acuerdo de 5 de julio de 2016 para la aplicación del anexo del convenio, y sobre la nulidad de dicho acuerdo. En reunión extraordinaria de la Comisión paritaria de 17 de abril de 2018, se recoge que, no siendo el sindicato SLTA parte firmante del convenio, no ostenta legitimación para convocar a reunión a la presente Comisión, ni tampoco para solicitar el informe de la misma, sin perjuicio de que pudiera haberse dirigido a cualquiera de las partes que conforman la misma para que una de ellas solicitase la requerida convocatoria. (Descripción 4.)

La parte demandante no ha presentado intento de conciliación previa. (Hecho conforme.)

Fundamentos de Derecho

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo.

Se solicita que se dicte sentencia por la que, se declare la nulidad del Anexo IV en su apartado «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de Jornada Máxima» por vulnerar lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores y se condene a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

Frente a tal pretensión, LA ASOCIACIÓN SINDICAL ESPAÑOLA DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO (ASETMA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

SEPLA, se opone la demanda, alega la excepción de inadecuación de procedimiento, y en cuanto al fondo, no niega que la empresa haga uso abusivo del anexo IV y solicita sentencia ajustada a derecho.

La empresa BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA SAU alegó las excepciones de falta de legitimación activa y falta de conciliación previa y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, considera que el Anexo IV es válido, se trata de un acuerdo libre y válidamente alcanzado con los representantes legales de los trabajadores, en virtud de la autonomía colectiva establecida en el artículo 82.1 ET. y, en virtud de lo previsto en el artículo 26.3 ET que remite a la negociación colectiva para determinar la estructura del salario y teniendo en cuenta el personal al que hace referencia el anexo impugnado, «en los periodos de no actividad no percibe la retribución variable por razón de los días efectivos trabajados». No es de aplicación el artículo 30 ET al caso que nos ocupa porque no hay una imposibilidad de la prestación, entendida como causa sobrevenida a la vigencia del contrato. En el supuesto de entenderse de aplicación dicho precepto, el hecho de que no se alcance en cómputo anual el 85% de la jornada anual máxima establecida por razones de actividades cíclicas, no implica una pérdida de la percepción de determinados pluses y conceptos salariales, sino su adecuación a la jornada realizada. El hecho de que no se alcance en cómputo anual el 85% de la jornada anual máxima, lo es por causas imputables al trabajador y no a la empresa. Los trabajadores no pueden estar adscritos a cualquier actividad que necesite la empresa, ya que ello depende de las habilitaciones con las que cuente cada piloto necesarias y se da la circunstancia que cuando acaba la actividad cíclica de lucha contra incendios, la prestación de servicios en esta rama o actividad disminuye drásticamente al quedar sólo los helicópteros de retén que hacen labores de vigilancia. A efectos de computar la jornada máxima anual a realizar sí que se contabilizan en el cómputo del 85% la instrucción, formación, servicios propios de vuelo, etc. Las contrataciones temporales de pilotos que realiza la empresa son contrataciones adicionales para cubrir las campañas de LCI, (de junio a septiembre octubre), durante las cuales los trabajadores afectados por la medida están al máximo de actividad.

El Ministerio Fiscal en su informe, se opuso a las excepciones alegadas por los demandados y en cuanto al fondo, solicitó la estimación de la demanda, porque la actividad de los pilotos de helicóptero afectados por el conflicto, es previsible en el momento de la formalización del contrato en el que la empresa formaliza contratos indefinidos y a jornada completa, no siendo admisible la conversión de la relación laboral indefinida en fijo discontinuo ni la aplicación en la tabla salarial para personal indefinido sin agotar potencial, lo que supone dejar de percibir determinados pluses y conceptos salariales que venían percibiendo con anterioridad a la firma del convenio colectivo.

Tercero.

SEPLA alegó la excepción de inadecuación de procedimiento. No procede solicitar la nulidad del anexo IV por vulneración del artículo 30 ET porque no nos hallamos ante un supuesto de imposibilidad sobrevenida de la prestación por causas imputables a la empresa, si no ante la interpretación del anexo IV, siendo el proceso de conflicto colectivo contemplado en el artículo 153 y sigs. el adecuado o, en su caso, la formulación de demandas individuales o plurales. Excepción a la que se opone la parte demandante por entender que nos hallamos ante un caso claro de impugnación de convenio.

De la literalidad del art. 163 de la LRJS se infiere que el objeto de la modalidad procesal que se disciplina tanto en dicho precepto como en los siguientes arts. de la Ley, tiene por objeto "la impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de tercero.", de lo que se deduce que las pretensiones que pueden ser ventiladas bajo esta modalidad procesal son aquellas que se refieran a la declaración de nulidad total o parcial de un Convenio colectivo estatutario y que se funden en la ilegalidad o en la lesividad del mismo.

Del examen de la pretensión que se ejercita por el sindicato demandante que versa sobre la declaración de nulidad del anexo IV, en su apartado «Acuerdo sobre personal

indefinido sin agotar potencial de jornada máxima « del Convenio colectivo estatutario, de ámbito nacional de Inaer Helicópteros SAU, por vulnerar lo dispuesto en el artículo 30 ET, resulta que nos encontramos ante una pretensión propia de la modalidad procesal de impugnación de convenio colectivo, pues se refiere a un convenio colectivo estatutario y, por otro lado, tal impugnación se funda en la supuesta conculcación del mismo de preceptos legales como es el artículo 30 ET, de todo lo cual se derivan, la desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el letrado de SEPLA.

Cuarto.

El letrado de la empresa demandada invocó la excepción de falta de legitimación activa de sindicato demandante, pues el sindicato deberá acreditar la existencia de un vínculo especial y concreto de dicho sindicato y el objeto del debate, cuestionándose que el sindicato SLTA goce de legitimación para entablar la impugnación de la disposición de un convenio de empresa en la que carece de representación alguna, por insuficiente implantación sindical en el ámbito del conflicto. Se desconoce, que su ámbito de actuación sea igual o mayor que el conflicto. Excepción a la que se opone el sindicato demandante que si bien reconoce que no tiene miembros en el Comité de empresa ni delegados de personal mantiene que tiene suficiente implantación tal y como reconoce el informe de la Inspección de Trabajo que manifiesta que ostenta legitimación para interponer demanda de conflicto colectivo, de conformidad con el artículo 17.2 de la LJS, y además existe una certificación del secretario general del sindicato que acredita que a fecha de hoy tiene en la empresa demandada 161 trabajadores afiliados al sindicato, y además ha actuado en conciliaciones administrativas en nombre interés de sus trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 LJS.

El art. 165.1 a) LRJS dispone que, estarán legitimados para impugnar el convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo, si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como el ministerio Fiscal, la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito.

El art. 17.2 LRJS precisa que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En este apartado, es cierto que el sindicato demandante no ha acreditado la implantación suficiente en el ámbito del conflicto, habiéndose reconocido que no tiene representantes en el Comité de empresa ni delegados de personal en la empresa, implantación que no se acredita por el hecho de que se aporte un certificado del secretario general del sindicato que no ha sido reconocido por la demandada, sin que tampoco se haya reconocido el documento número 6 relativo a una notificación a la empresa de constitución de sección sindical y nombramiento de delegados, ni por el hecho de que se protocolice ante notario el depósito de estatutos del sindicato demandante, porque aunque está certificado bajo la fe notarial, contiene manifestaciones de quien compareció ante notario, no es demostrativo del n.º de afiliados. Lo único que se ha acreditado es la Resolución de la Dirección General de Empleo por la que se anuncia el depósito de los estatutos del sindicato, pero no el contenido de los estatutos que no aparecen sellados por dicho organismo ni han sido reconocidos por la demandada. tan sólo consta la intervención del sindicato en tres conciliaciones administrativas en nombre e interés de sus afiliados conforme al artículo 20 LJS., con lo cual se demuestra que en la empresa hay trabajadores afiliados al sindicato. No obstante lo anterior, lo cierto es que, la vigente LRJS otorga en el artículo 165.1.a) legitimación para impugnar los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior a los sindicatos

interesados, y toda interpretación restrictiva del precepto supondría quebrantar el principio "pro actione" que se deduce del art. 24.1 de la CE.

Además, al adherirse el Ministerio Fiscal a la demanda, se constituyó en parte cuya legitimación le otorga el artículo 165. 1.a) LRJS, por lo que, de estimarse la excepción, deberíamos entrar necesariamente en el fondo del litigio.

Quinto.

Que no se haya acudido a trámite preprocesal (conciliación o mediación) antes de presentar la demanda no ha generado indefensión y es acorde con la excepción del artículo 64 LRJS. La previsión del artículo 64.1 LRJS que excluye del requisito de la previa tramitación del intento de conciliación o, en su caso, de mediación se aplica a las dos modalidades de impugnación de convenios que contiene el capítulo IX del Título II del Libro segundo LRJS. así lo ha declarado el TS en S. 14-3-2017, n.º 219/2017, rec. 105/2016, doctrina que es de aplicación ha supuesto enjuiciado, por lo que debe ser desestimada la excepción planteada por la empresa demandada de falta de conciliación previa.

Sexto.

En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, la cuestión litigiosa se centra en determinar si debe declararse la nulidad del anexo IV del convenio, en su apartado «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de jornada máxima» por vulnerar lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, como mantiene la demanda, o si, el contenido del mismo debe considerarse válido por basarse en la autonomía de la negociación colectiva el pactar el régimen económico sin que en ningún caso estos sistemas retributivos conculquen normas de derecho necesario ni infrinjan el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores. Tesis mantenidas por la empresa demandada.

Para lograr una mejor comprensión del problema específicamente sometido ahora a nuestra consideración, conviene tener presente el contenido del artículo 30 ET y del convenio colectivo, reproduciendo los preceptos relevantes a esta finalidad.

El artículo 30 ET establece: «Imposibilidad de la prestación. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasa de en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacerse de compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.»

El anexo IV para pilotos de helicóptero y avión en el apartado, «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de jornada máxima» dispone:

«El personal actualmente contratado con carácter indefinido y a jornada completa por la Compañía que no alcance en cómputo anual un 85% de la jornada anual máxima establecida por razones de actividades cíclicas, podrán pasar a formar parte voluntariamente de un sistema de contratación fijo discontinuo para ser activados nuevamente con el reinicio de la actividad.

Debido a que el personal al que hace referencia este apartado, a la fecha de la firma del presente contrato en los periodos de no actividad no percibe la parte de retribución variable por razón de los días efectivos trabajados, en caso de no acogerse al sistema de fijo discontinuo percibirá única y exclusivamente las cantidades previstas en el Anexo III para dicho personal.

A todos los efectos, la Dirección de Operaciones comunicará por escrito los períodos en los que dé inicio la no actividad, así como su reactivación.

Los llamamientos para el personal que se acoja al sistema de fijo-discontinuo, se regirán por lo establecido para el personal fijo discontinuo del Convenio de INAER.»

En el anexo III del convenio se recogen las tablas salariales años 2015, 2016 y 2017 de pilotos comerciales de helicóptero y avión estableciéndose para el año 2015 un

salario base para pilotos de 2871,42 euros brutos mensuales y para copilotos de 1500 € brutos mensuales, además de los distintos pluses, entre otros, plus de jefe de base, plus de destino, de experiencia aeronáutica, por licencia, plus designación comandante, etc.

En dicho anexo, en la tabla salarial para personal indefinido sin agotar potencial según anexo IV se fija el salario base, que para el año 2015 asciende a un salario bruto mensual de 1148,57 € para pilotos y de 600 € para copilotos.

El precepto regula la posibilidad de que los trabajadores contratados con carácter indefinido y a jornada completa –que no alcancen en cómputo anual un 85% de la jornada anual máxima establecida por razones de actividades cíclicas– opten de forma voluntaria, a formar parte de un sistema de contratación fijo discontinuo para ser activados nuevamente con el reinicio de la actividad y, en caso de no acogerse al sistema de fijo discontinuo, pasarán de percibir el salario base y los pluses de la tabla salarial pilotos comerciales de helicóptero y avión establecidos en el anexo III del convenio a percibir exclusivamente el salario base (que es inferior al salario base de los indefinidos y a jornada completa) establecido en la tabla salarial para personal indefinido sin agotar potencial según anexo IV.

El art. 85 del vigente Estatuto de los Trabajadores establece que dentro del respeto a las Leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo del ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51.

En el anexo IV impugnado se da la opción al trabajador que no alcance en cómputo anual un 85% de la jornada anual máxima establecida, entre la novación de su contrato transformándolo de un contrato indefinido y a jornada completa a un contrato fijo discontinuo o, caso de no optar por dicha medida, la empresa unilateralmente le impondrá la tabla prevista en el convenio consistente en el abono del salario base, inferior al salario base que venía percibiendo y dejando de percibir determinados pluses y conceptos salariales que venía percibiendo con anterioridad a la firma del convenio colectivo.

La parte demandante solicita la declaración de nulidad del anexo IV del convenio colectivo porque la jornada pactada es a tiempo completo y los trabajadores tienen derecho a la ocupación efectiva durante la jornada pactada y al salario correspondiente aun cuando resulte imposible su prestación por causa imputable a la empresa. (Artículo 30 ET).

El trabajador está obligado a realizar de modo efectivo la jornada ordinaria, que se pacte en su convenio colectivo, a tenor con lo dispuesto en el art. 34.1 y 5 ET.–El empresario está obligado, como contrapartida al desempeño de la jornada ordinaria por parte del trabajador, a proporcionarle ocupación efectiva durante la misma, tal y como prevé el art. 4.2.a ET, previéndose en el art. 30 ET que, si el trabajador no pudiera prestar sus servicios, una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo, realizado en otro tiempo.

La jornada a realizar en la empresa para el Personal de vuelo establecida en el artículo 40 del convenio es la siguiente: El máximo de días de programación estará en función de las horas programadas de trabajo diario y siempre con un máximo de 225 días de trabajo efectivo al año. El máximo de días de programación continuada será el establecido en la circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil. La jornada máxima anual para los citados 225 días de programación será de 2.000 horas anuales, incluidos tanto los tiempos de trabajo efectivo como tiempos a la inmediata disposición y los tiempos de presencia. Siendo en cualquier caso el tiempo de trabajo efectivo de 1.760 horas.

En la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 del RD 1561/1995 se diferenciará entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo a la inmediata

disposición y tiempo de presencia, según las siguientes definiciones y para el personal dentro del ámbito de aplicación del RD 1561/1995: Tiempo de trabajo efectivo, aquel en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario en el lugar designado por este y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su titulación y/o capacitación a bordo de la aeronave, así como trabajos auxiliares que se efectúen en relación con la aeronave, sus pasajeros o carga. Tiempo de presencia, es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, en el lugar designado por este, sin prestar trabajo efectivo, y en espera o expectativa de que se produzca la activación, entendida como comunicación, por cualquier medio, al trabajador de la realización de forma inmediata de un trabajo efectivo. Tiempo a la inmediata disposición, es aquel en el que el trabajador, estando en el lugar designado por el empresario, una vez producida la activación y conociendo que ha de realizarse un trabajo efectivo, se prepara para dar comienzo de forma inmediata a un periodo de trabajo efectivo. (Artículo 39 del convenio.)

Por consiguiente, a los pilotos, el máximo de días de programación estará en función de las horas programadas de trabajo diario y siempre con un máximo de 225 días de trabajo efectivo al año. El máximo de días de programación continuada será el establecido en la circular 16B de la Dirección General de Aviación Civil. La jornada máxima anual para los citados 225 días de programación será de 2.000 horas anuales, incluidos tanto los tiempos de trabajo efectivo como tiempos a la inmediata disposición y los tiempos de presencia. Siendo en cualquier caso el tiempo de trabajo efectivo de 1.760 horas y la empresa debe proporcionarles trabajo efectivo en los términos pactados, retribuyéndoles con el salario convenido, que no puede ser inferior al reflejado en el Anexo III del propio convenio, incluso en el supuesto de que el trabajador no realice la jornada pactada por causas que no le sean imputables por causas debidas a la propia organización de la empresa. Sin que sea aplicable la tabla salarial para personal indefinido sin agotar potencial a la que remite el anexo IV para pilotos de helicóptero y avión en el apartado, «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de jornada máxima «que debe declararse nulo por ser contrario al artículo 30 ET, sin que pueda prosperar la tesis de la empresa, según la cual, el hecho de que no se alcance en cómputo anual el 85% de la jornada anual máxima establecida por razones cíclicas, es por causas imputables al trabajador y no a la empresa y ello porque según la empresa,

1. No es cierto que los trabajadores pudieran estar adscritos a cualquier actividad que necesite la empresa haya aquello depende de las habilitaciones con las que cuente cada piloto.

2. Cuando acaban actividad cíclica de lucha contra incendios la prestación de servicios en esta rama actividad para la que cuentan con habilitación los pilotos disminuye drásticamente.

3. Porque al efecto de computar la jornada máxima anual a realizar sí que se contabilizan el cómputo del 85% la exclusión, la formación, servicios propios de vuelo, etc.

Y no puede prosperar por las siguientes razones,

a) La decisión de adscribir a los trabajadores pilotos actividades cíclicas es una decisión unilateral de la empresa ya que los trabajadores al firmar su contrato de trabajo lo hacen a tiempo completo, el trabajador es contratado para prestar sus servicios en los distintos centros y bases en los que radiquen cualesquiera de las aeronaves objeto del servicio, la contratación del trabajador se realiza con la condición «sine qua non» de que éste se halle en posesión de los correspondientes títulos o licencias necesarios para ejercer su profesión de piloto comercial. Además de la realización de las tareas propias de su profesión dimanantes de su contrato de trabajo, el trabajador está obligado a llevar a cabo, dentro de los cometidos de su competencia, cuantos trabajos le ordene la empresa relacionados con su actividad, tales como: instrucción, trabajos operacionales, estudios, presupuestos etc., así como cualquier otra actividad conexas con la suya

principal o con las anteriormente indicadas. La empresa a través de los departamentos de Operaciones y/o Técnicos, establecerá los cursos, pruebas, controles e inspecciones que en cada momento considere oportunos para llevar a buen término los servicios que se prestan, quedando obligado el trabajador a aceptarlos. La organización del trabajo en la empresa es facultad de la misma con las limitaciones establecidas por la legislación vigente. En este sentido, la Dirección de Operaciones elaborará, al menos una vez al año, la programación estimada de su trabajo, sin perjuicio de la potestad que, en cualquier momento, tendrá la Dirección para modificar dicha programación por razones justificadas y con objeto de paliar posibles incidentes, bajas, enfermedades, rechazo del personal por parte del cliente, nuevos servicios, reestructuración de plantilla, etc.

b) No consta que los trabajadores pilotos hayan sido contratados exclusivamente para prestar servicios en la actividad cíclica de LCI, sino que fueron contratados por tiempo indefinido y a jornada completa y previéndose en el convenio colectivo otras modalidades contractuales, la empresa no se acogió a las mismas, habiendo quedado acreditado que la empresa formaliza contratos temporales para las campañas de lucha contra incendios con otros trabajadores. (LCI.)

c) Si admitiésemos que la empresa puede modificar, por autorizarlo el Convenio, la jornada en el contrato indefinido a tiempo completo y el salario correspondiente, se estaría haciendo irreconocible esa modalidad contractual, desde el momento en que la exigencia prevista en los artículos 4.2.a y 30 ET podría resultar alterada de manera unilateral por una de las partes en perjuicio de la otra, colocando así el Convenio al empresario en una posición de ejercicio de prerrogativas exorbitantes y desproporcionadas en el cumplimiento de lo previsto en el contrato de trabajo. Los referidos preceptos constituyen claramente normas absolutamente imperativas o de derecho necesario absoluto, inmodificables por convenio colectivo, pues el convenio colectivo no puede dejar sin efecto el derecho a la ocupación efectiva, derecho básico del trabajador, debiendo ser estimada la demanda teniendo en cuenta para ello que, considerando que el salario es el único o principal medio de vida para la gran mayoría de los trabajadores, es lógico que se encuentre especialmente protegido y garantizado, operando esta protección mediante diversas medidas, entre las que se encuentra el contenido de dicho artículo 30, que integra una protección de tal carácter y de su real y efectivo devengo en los supuestos de imposibilidad de la prestación y que así, hay que calificar, para que pueda surtir sus efectos realmente, como de derecho necesario e indisponible para las partes en la negociación colectiva.

Séptimo.

Las anteriores consideraciones, conforme informó el Ministerio Fiscal, obligan a estimar la demanda, acordando la nulidad del precepto impugnado, en los términos que se solicitan.

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

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por SEPLA, desestimamos las excepciones de falta de legitimación activa y de falta de conciliación previa alegadas por el letrado de la empresa demandada, estimamos la demanda formulada por D. JOSÉ MARTÍN BARRACHINA GÓMEZ, Letrado del ilustre colegio de Abogados de Alcira, actuando en nombre y representación de SINDICATO LIBRE DE TRABAJADORES AÉREOS, contra, la empresa BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES ESPAÑA SAU (antes INAER HELICÓPTEROS SAU), LA ASOCIACIÓN SINDICAL ESPAÑOLA DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO (ASETMA), SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEA AÉREAS (SEPLA), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), sobre IMPUGNACIÓN DE

CONVENIO COLECTIVO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, declaramos la nulidad del Anexo IV en su apartado «Acuerdo sobre personal indefinido sin agotar potencial de Jornada Máxima» por vulnerar lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

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 prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO 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 preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0259 18; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0259 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Publíquese en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.