

Sección Sindical Air Europa

Madrid, 26 de marzo de 2022

Estimados afiliados,

A continuación, os transcribimos el texto íntegro con las medidas acordadas para nuestro colectivo durante la vigencia del ERTE ETOP.

Recibid un cordial saludo,

Sección Sindical SITCPLA-Air Europa

ACUERDO ALCANZADO EN EL EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA EN AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U.

En Lluçmajor, a 25 de marzo de 2022

.
.

CUARTA. – MEDIDAS ACORDADAS POR COLECTIVO.

.
.

B) COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS (TCP)

1.- Porcentajes de afectación.

Los criterios sobre los porcentajes de afectación están objetivados partiendo del orden de antigüedad de los TCPs, es decir, a mayor número de días en la Empresa, menor porcentaje de afectación en el ERTE.

Cuando sea necesario desplazar tripulantes a otras bases, la empresa decidirá desde qué base operativa se desplazan y atenderá al reparto equitativo de actividad establecido en la base de origen.

La afectación se llevará a cabo en atención a los parámetros que se detallarán a continuación:

- Se establece un porcentaje máximo de afectación en el ERTE del 30% (9 días de RT(ERTE) o VA(RT22)) para los TCP, con independencia de la producción de la base, excepto en los siguientes supuestos:
 - Para los TCPS con un número igual o inferior al 1.500 del escalafón publicado del año 2021, se establece un porcentaje de afectación máximo en el ERTE del 10%. (3 días de RT(ERTE) o VA(RT22))
 - TCPs acogidos a la No desafectación en atención a circunstancias especiales, cuestión que deberá conocerse con antelación al próximo día 25 de marzo de 2022.



@siTCPla_AEA



@SiTCPlaAirEuropa

- Cuando sea necesario reducir el porcentaje de afectación, se procederá a reducir la afectación del 30% al 10%, en función de su orden de antigüedad
- Cuando el total de los TCPs alcance una afectación del 10%, y sea necesario reducir el porcentaje de afectación, se procederá a no afectar en el ERTE a los tripulantes necesarios por base y por orden de antigüedad.

A partir del momento en que se produjera un incremento del volumen de actividad o necesidades operativas y se precise que las personas trabajadoras que se acojan a esta medida de suspensión total o parcial por circunstancias especiales deban reincorporarse a la prestación de servicios, deberán hacerlo con carácter inmediato, sin perjuicio de que puedan acogerse a otra medida legalmente establecida. Por tanto, quedarían inmediatamente desafectados del ERTE, total o parcialmente, aplicando los % de afectación que les corresponda según su base y orden de antigüedad.

No obstante lo anterior, antes de proceder a la desafectación de los tcp's acogidos a la suspensión de contratos total o parcial por circunstancias especiales deberá haberse desafectado a todos los tripulantes, siguiendo para ello los criterios anteriormente descritos.

2.- Vacaciones

a) Suspensión de contrato total o parcial

Los tripulantes que se encuentren en situación de suspensión de contrato, debido a estar acogidos a la no desafectación total en atención a circunstancias especiales (afectados en un porcentaje superior al 70%), devengarán vacaciones proporcionalmente a los días trabajados cada mes.

b) Reducción de jornada por ERTE ETOP:

Los tripulantes afectados en el ERTE por una reducción de jornada disfrutarán de sus vacaciones, como sigue:

La parte proporcional de sus vacaciones calculada sobre los periodos de actividad se disfrutarán en los periodos activos, y el resto hasta completar los días de vacaciones que legalmente corresponden, se disfrutaran en periodos de ERTE, asignándole el código VA(RT22).

c) Días pendientes VA (2022)

La compañía programará mensualmente los días pendientes en los periodos activos, pudiéndose programar aislados o consecutivos en función de la actividad real de la compañía.

d) Periodos calendario vacacional VA (2022) /VA(RT22)

A los efectos de respetar el periodo vacacional solicitado por el tcp y publicado en el calendario vacacional del 2022, el cual se calculó sobre 30 días y sobre una jornada al 100%, los días VA que fueron solicitados pero que no se puedan genera al estar el tcp en situación de una reducción de jornada por ERTE ETOP y a los efectos de que el tcp pueda conciliar su vida personal , la empresa programará los mismos dentro del periodo del ERTE indicando en la programación como VA(RT22)

Los días de vacaciones disfrutados y no generados debido a la aplicación del ERTE sobre el cómputo anual, no serán regularizados en nómina, y serán computados como libres para el total anual (118/año).

Para el cálculo de la retribución en vacaciones será tenido en cuenta el promedio de las variables percibidas en los 6 meses inmediatamente anteriores al 1 de abril de 2020

e) Puntos

Los puntos generados por las vacaciones de 2022 no se computarán dada la situación y por tanto se tomarían como referencia los puntos de 2019.

3.-Días libres:

Se programarán los días LI o LN correspondientes, en proporción al porcentaje de desafectación.

La empresa procurará distribuir los días LI o LN de la manera más uniforme posible entre los días de actividad, a los efectos de mitigar la fatiga de los tripulantes.

La Empresa programará un día LI antes y un LI después de un periodo vacacional VA2022 o VA(RT22), salvo renuncia expresa del Tcp.

4.-Programación días ERTE (RT):

Los días de afectación al ERTE en AEA se programarán como RT (ERTE).

En la medida de lo posible se programará los días de RT en los periodos en los que el tripulante tuviera asignado un periodo de vacaciones pero que no se hayan generado, programándose como VA(RT22) o en el supuesto de RJ, haciendo coincidir esos días con la solicitud del periodo realizada por el tcp con anterioridad al ERTE.

Los días de afectación al ERTE se programarán, con independencia del porcentaje, en días consecutivos, excepto en periodos de RJ y vacaciones recogidas en el calendario vacacional de 2022, que se harán coincidir con periodos de afectación de ERTE.

Aquellos TCPs que formen parte de la misma unidad familiar y que tengan menores de hasta quince años o familiares dependientes a su cargo, podrán trasladar dicha situación a la Empresa para que se les pueda programar de tal forma que no coincidan en los mismos periodos de afectación en el ERTE.

A efectos de cómputo de días del escalafón 2022, los días de ERTE computaran, siguiendo el mismo criterio excepcional aplicado desde el inicio del ERTE de Fuerza mayor.

5.-No desafectación en atención a circunstancias especiales.

En atención a las condiciones excepcionales que ha propiciado la emergencia sanitaria derivada del COVID, su efecto en la población y tomando como referencia el Plan MECUIDA establecido durante la pandemia por la administración y cuya vigencia ha sido prorrogada hasta el 30 de junio de 2022, se acuerda fijar un sistema para que los criterios de desafectación de TCP del ERTE durante su vigencia, tengan en cuenta, como prioridad inicial y siempre que sea posible, las especiales circunstancias personales y especiales relacionadas, entre otras, con los efectos del COVID, que pueden tener determinadas personas trabajadoras del colectivo y, en atención a esta situación, que puedan ser desafectados con posterioridad a otros TCP.

Esta medida especial tendría como finalidad salvaguardar:

- La protección de la salud de las personas trabajadoras, de sus familiares y resto de personas.
- Evitar la generación de riesgos de transmisión comunitaria del virus.
- Atender las limitaciones que la normativa de aplicación pueda imponer en cada momento a la movilidad, de carácter sanitario, etc.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Entendiendo que mientras pueda durar la situación de pandemia, las personas trabajadoras pueden encontrar especiales dificultades para, por ejemplo, poder encontrar guarderías, centros educativos o campamentos para sus hijos, para que los mismos puedan compatibilizar, llegado el momento, actividades educativas y clases presenciales y/o virtuales, etc.

Entendiendo esta medida como un beneficio social para el colectivo de TCP que debe compatibilizar la recuperación progresiva de la actividad, con la priorización de la conciliación y la salud de las personas, a dicha posibilidad, sólo podrán acogerse aquellos TCP que se encuentren en una de las siguientes circunstancias:



- Quienes, en atención a la normativa de aplicación, pueden tener algún tipo de restricción de movilidad a la hora de desplazarse.
- Quienes puedan tener alguna patología que, entiendan, pueda agravarse en caso de contraer el COVID.
- Quienes, por edad, puedan tener un especial riesgo a la hora de contraer el COVID (personas sensibles).
- Quienes convivan con familiares o tengan contacto con personas que, entiendan, tenga algún tipo de patología que pueda agravarse en caso de contraer el COVID.
- Quienes convivan con familiares o tengan contacto con personas que, por edad, puedan tener un especial riesgo a la hora de contraer el COVID.
- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de hasta quince años o una persona con discapacidad.
- Quienes precisen 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.
- Quienes asuman el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.
- Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.

En el momento que por volumen de actividad o necesidades operativas se precise que las personas trabajadoras que se acojan a esta medida deban reincorporarse a la prestación de servicios, deberán hacerlo sin perjuicio de que puedan acogerse a otra medida legalmente establecida. Por tanto, quedarían inmediatamente desafectados del ERTE, total o parcialmente, aplicando los porcentajes de afectación que les corresponda según su base y por orden de antigüedad.

Igualmente, y cuando el TCP ya no precise seguir acogido a esta medida, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa de forma inmediata para así poder desafectarlo total o parcialmente, cuando la recuperación de la actividad lo permita y en atención a lo pactado en el presente acuerdo.

No obstante, y sin perjuicio de que una persona trabajadora se pueda acoger a esta medida:

Todo aquel TCP que se encuentre en una situación de reducción de jornada de cualquier tipo, deberá cancelar dicha reducción con anterioridad a la solicitud de la no desafectación en atención a circunstancias especiales, consolidando el periodo de disfrute de su reducción para su próxima solicitud.

Si un TCP solicita la no desafectación en atención a circunstancias especiales a tiempo parcial, y la quincena en la que tiene que realizar actividad contiene un periodo de vacaciones, esta solicitud podrá ser denegada.

Todo aquel TCP que tenga caducado su entrenamiento periódico, deberá recibir ineludiblemente un entrenamiento específico de conversión y tipo los días que determine la empresa mediante la programación. Por tanto, esos días deberá estar desafectado y realizar el curso.

Puesto que es requisito de AESA que, después de haber hecho un entrenamiento específico de conversión y tipo, se realice un vuelo dentro de los 3 meses posteriores al entrenamiento, las



personas que hayan realizado el curso deberán realizar durante ese periodo el vuelo que se les programe a tal fin.

Los TCP podrán acogerse a esta medida por un periodo mínimo de un mes natural, informando a la compañía entre el día 25 y 28 de marzo de 2022 a las 23.59 horas. mediante una nueva app en el casillero digital. Ello sin perjuicio de que, en atención a la propia medida, durante la vigencia del ERTE, las personas que se hayan acogido a la misma puedan realizar cambios con un preaviso de 30 días a la fecha del mes afectado, pero siempre sin superar el porcentaje de afectación máximo comunicado en el ERTE.

En caso de no poder atender todas las solicitudes, se procederá a su denegación por base y orden inverso de antigüedad.

6.-Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.

Siempre que operativamente sea posible, se concederá una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo que tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima hasta el 31 de diciembre de 2022, pudiendo prorrogarse su duración si así lo acordaran la compañía y la RLT, sujeto entre otros, a la evolución de las consecuencias derivadas del covid-19.

La excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo se podrá solapar a la finalización de esta, con una excedencia voluntaria ordinaria a petición del TCP solicitándolo por escrito en los plazos establecidos.

Tanto la solicitud de petición, como la de retorno, se realizará por escrito a la empresa, y será necesario un preaviso en ambos casos, por escrito con 30 días naturales de antelación.

Se podrá acceder a la situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, sin necesidad de que tengan que transcurrir dos años desde la finalización de una excedencia voluntaria ordinaria anterior.

El tiempo que dure la excedencia concedida, el TCP podrá dedicarse a cualquier actividad profesional por cuenta ajena o propia sin ninguna limitación en cuanto al tipo de trabajo, sin necesidad de expresa autorización de AEA. No obstante lo anterior, no podrá reincorporarse si por la actividad en su caso desarrollada, no pudiese llevar acabo las funciones de TCP en AEA por situaciones como, por ejemplo, haber agotado el límite de horas de vuelo en otra Compañía. En ese caso, pasaría a situación de excedencia voluntaria ordinaria por el tiempo imprescindible, debiendo ser reincorporado una vez cesen las circunstancias que motivaron su pase a la situación de excedencia voluntaria ordinaria.

Si durante el periodo en que el TCP se encontrase de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo se iniciara un procedimiento de despido colectivo en la Compañía, siendo que de haberse encontrado prestando servicios se hubiera visto afectado al haberse seguido el criterio establecido en el Convenio Colectivo, tendrá derecho a reincorporarse en la Compañía a fin y efecto de poder ver extinguido su contrato y percibir la indemnización que le corresponda de acuerdo con lo pactado en su momento con la RLT. Y tendrá los mismos efectos y derechos que el resto de los TCP afectados por dicho ERE.

7.- Tripulantes con limitación de horas de vuelo.

Los TCPs acogidos a una limitación de horas podrán optar, en atención a sus circunstancias especiales y objetivado sobre las causas derivadas del ERTE ETOP, a una limitación de 58 horas de vuelo durante la vigencia del mismo, siempre y cuando se encuentren afectados por el ERTE con una afectación máxima del 10%.

En el momento en el que el TCP pase a no estar afectados en el ERTE en atención al punto 2 del presente acuerdo, pasara a la limitación correspondiente a 50h de vuelo.

A efectos organizativos, el TCP podrá renunciar o acogerse a la limitación de horas de vuelo durante la vigencia del ERTE ETOP, remitiendo escrito a la Jefatura de TCPs con una antelación mínima de 30 días anterior al inicio del mes del comienzo de la limitación de horas.

8.- Programación.

Las partes crearán una comisión de programación específica de este ERTE, para garantizar que se cumpla con lo establecido en el art. 5.5 del convenio colectivo, este artículo se aplicará también en función del porcentaje de desafectación de cada tcp. Esta comisión se reunirá con carácter trimestral.

Los cambios de mutuo acuerdo entre tcp que impliquen modificaciones sustanciales de lo inicialmente programado deberán ir acompañados de renuncia por escrito de la equidistribución de ese mes.

9.- Orden llamamiento a los TCPs con contrato fijo discontinuo año 2022

El orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos contratados en el año 2019, será el mismo que se utilizó en el referido año.

