

Estimados afiliados,

Os informamos de varios puntos de interés para el colectivo:

ACTIVIDAD POST-VUELO SB E INFORMES DE FATIGA

Recientemente hemos recibido dos circulares operativas MN 02/19 y MN 04/19, una de ellas en la que se establece un nuevo plazo para que los SB envíen los partes de vuelo e informes y la otra, un recordatorio de la primera. Estas circulares implican o pueden implicar cambios sustanciales en la actividad de los SB, ya que el MO (A) 7.1.5 establece *Tiempo de actividad en Air Europa la actividad mínima post vuelo es de 30 minutos. Cuando por circunstancias extraordinarias y realmente imprevistas, un tripulante tenga que realizar una actividad posterior a su servicio de vuelo el tripulante informará por escrito, mediante un parte administrativo del fin de actividad en dichos horarios*” y este apartado tiene que ponerse en relación directa con el resto de normativa aplicable como es la definición de periodo de actividad contemplada en las ORO. FTL en la que específicamente se contempla que **la actividad del tripulante termina cuando éste queda libre de cualquier actividad, incluyendo la actividad post-vuelo**. Por lo tanto, en la circular a la que nos remitimos queda por determinar el tiempo del que dispone el SB para realizar el parte de vuelo e informes, si los hubiera, tanto en los vuelos de llegada a base como en el hotel. En el caso de ser fuera de base, hay que tener en cuenta que la actividad no terminará, en cumplimiento de la ORO FTL 210, hasta que el SB haya podido realizar parte de vuelo e informe, una vez disponga de wifi, siendo ese momento donde empieza a computar el descanso. Por lo tanto, todo el tiempo que transcurra entre el aeropuerto y el hotel, así como el invertido en la realización de las tareas que la circular a la que nos remitimos exige, deben computar como tiempo de actividad, por lo que el tiempo de descanso no empezará a contar hasta el envío del mencionado parte de vuelo.

Así mismo, deberá regularse como se registrará la hora de finalización de las funciones que se solicitan con el fin de dar cumplimiento, no solo a la normativa FTL sino a la próxima modificación del Estatuto de los Trabajadores anunciada por el Gobierno, que todos los trabajadores tendrán que fichar a la hora de entrada y salida.

Todas estas cuestiones, se las hemos trasladado a la compañía con el fin de poder ser rigurosos con el cumplimiento no solo de las circulares internas sino también con lo exigido por la normativa de aplicación, obteniendo el silencio como respuesta. Por ello vamos a poner este hecho en conocimiento de la Autoridad Aeronáutica AESA con el fin de que regule las actividades de las tripulaciones.

Mientras obtenemos respuesta, bien de la compañía bien de AESA os pedimos que, cuando la actividad posterior a calzos y una vez finalizadas todas las funciones requeridas, sea superior a 30 minutos cumplimentéis el parte administrativo, que podéis encontrar en firmas o en la carpeta de documentación de los pilotos y lo remitáis a la compañía, y nos enviéis un mail informando del exceso de los 30 minutos.

En cuanto al Newsletter Descansos por mitigación de fatiga enviado el 19/03/19 en el que se dice que no es necesario enviar un fatigue report al realizar descansos por mitigación de fatiga, debemos comentar que los reportes de fatiga son uno de los medidores que tiene AESA para valorar el estado de fatiga de las tripulaciones, siendo además este dato muy importante para que AESA apruebe a la compañía el FMRS y ello supondrá, que podremos hacer una hora más de actividad sin necesidad de realizar descansos en vuelo.

Realmente nos sorprende la contradicción en la que incurre el newsletter al decir que no es necesario enviar el fatigue report al mismo tiempo que en el curso de entrenamiento para la gestión de la fatiga tiene eslóganes como “La forma que tenemos de cambiar y mejorar la gestión de la fatiga es a través de los reportes” o “El deber que tenemos todos es el de reportar cuando veamos que la seguridad se ve afectada” por ello, os pedimos que sigáis realizando reportes de fatiga, ya que es el único parámetro que está a nuestro alcance para que AESA valore el nivel de fatiga de las tripulaciones.

En relación a los reportes nos vemos en la obligación de decir que la Autoridad exige que sean desnombrados y así lo establece el MO(A) pero, hemos tenido conocimiento que lamentablemente no siempre ha sido así, ya que la propia compañía se ha delatado. Confiamos que este hecho no vuelva a ocurrir, debido a la ilegalidad del mismo.

ESCALAFÓN

Sobre este punto y ante la versión interesada vertida por AACEFSI en relación al cómputo de los días que se contabilizan a efectos de escalafón o trasladamos los criterios que se han ido estableciendo a lo largo de los años.

Nos gustaría previamente, matizar que el escalafón es una relación interna de trabajadores y que los datos que en él se reflejan, tienen afectación en los puntos del convenio en los que expresamente se remite a él y no tienen porqué coincidir con los que contiene la vida laboral.

- Criterios para el cómputo de días
 - Los días trabajados son todos los días que el TCP haya trabajado en Air Europa Líneas Aéreas con independencia del departamento en el que lo haya hecho.
 - Los días volados son los días trabajados como TCP.
 - Las situaciones de reducción de jornada tanto las voluntarias como las de guarda legal, así como las excedencias de maternidad/paternidad o cuidado de familiar computan como días volados, no así las excedencias voluntarias.
 - Los días volados bajo la modalidad contractual de eventual hasta el escalafón de 2008, se computaban los días naturales de cada mes y a partir del escalafón de 2008 todos los meses computaban 30 días.
 - Las vacaciones retribuidas y no disfrutadas durante el contrato eventual no computaban a efectos de días trabajados en el escalafón.
 - Sobre el cómputo de los días a efectos de escalafón de los TCP indefinidos a tiempo parcial, únicamente se contabilizan los días que coincidan con el periodo de actividad asignado, las vacaciones disfrutadas fuera del mismo no sumarán días. Sobre este último punto hubo una excepción en el escalafón de 2015, en el que sumaron 18 días de vacaciones a todos los TCP indefinidos a tiempo parcial.

- Artículos del convenio en los que aplica el escalafón.

Los artículos del convenio en los que aplica el escalafón son los siguientes:

 - 3.2.2 Escalafón de SB.
 - 3.5 Regulación de empleo.
 - 4.6.3 Reducción de jornada voluntaria.
 - 5.3.2 Vuelos en situación.
 - 5.5.2 Asignación servicios de Navidad.
 - 5.1.2 Destacamento.

En la negociación del III convenio colectivo desaparecieron los contratos eventuales, al transformarse todos los contratos en indefinidos, por lo únicamente se quedaron el escalafón de TCP indefinidos y de sobrecargos. Lamentablemente en aquella negociación, no fue posible llegar al acuerdo de mantener el seguimiento del escalafón para las futuras ampliaciones, ya que la empresa no aceptó ir más allá de lo contemplado en la disposición transitoria quinta.

El motivo por el que se acordó contabilizar, únicamente a efectos de escalafón, los días volados durante los periodos de actividad, fue porque dados los artículos a los que se aplica, consideramos más ecuánime contabilizarlos para aquellos TCP que han volado más días efectivos, de lo contrario la aplicación inversa de escalafón podría dar lugar a situaciones injustas, puesto que podrían darse situaciones que a igualdad de días de escalafón hubiera una diferencia de días efectivamente volados, con las salvedades legales, en la aplicación de por ejemplo un expediente de regulación de empleo.

Esta sección sindical, no solo defendió sino que promovió, el cómputo de 365 días a efectos de progresión salarial, al permanecer los TCP en activo a efectos de cotización salarial, ya que no ejercer actividad de vuelo no es lo mismo a considerar interrupciones de nexos contractual a efectos de progresión de niveles.

Por lo tanto, en coherencia con nuestra postura de defensa de todo el colectivo de TCP, aplicamos y defendemos las posturas que más se adaptan al ideal de justicia que podemos alcanzar.

➤ **Cómputo de días a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, SEPE o indemnizaciones**

A los efectos del cálculo de los días para estas situaciones entre las que están las jubilaciones, prestaciones por incapacidad temporal o permanente, indemnizaciones por despido en cualquiera de sus modalidades, entre otras, se estará a los días que figuren en la vida laboral, que no tiene porqué coincidir con los que figuren en la vida laboral, ya que el cómputo de días varía en función del porcentaje de jornada al que se esté contratado, al igual que ocurre con las reducciones de jornada voluntarias.

En breve publicaremos un comunicado explicativo de la cotización de los trabajadores a tiempo parcial, indefinidos a tiempo parcial y reducciones de jornada voluntarias y los mecanismos compensadores establecidos a este efecto.

CIERRE BINS B737 BSI Y B787

Desde SITCPLA llevamos dos años de lucha para que la Empresa realizara la valoración de riesgos del cierre de los bins de los aviones mencionados, así como para que estableciera un procedimiento que minimizara los daños que las tripulaciones podemos sufrir al realizar esta tarea.

Tras varios meses solicitándolo se procedió a realizar la valoración del riesgo que implicaba el cierre de los bins con el peso que admiten y resultado del estudio fue declarado riesgo inaceptable.

La inacción por parte de los departamentos correspondientes nos llevó a presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo con el fin de que se instara a la Empresa a la adopción de medidas serias y en consonancia con las lesiones que este hecho puede causar a la salud de los tripulantes.

Recientemente tuvimos conocimiento que la Inspección de Trabajo requirió a la empresa la adopción de medidas con carácter inmediato ya que las que había hasta el momento le

resultaron a todas luces insuficientes. A pesar de que no tenemos, a día de hoy la resolución final de la Inspección, podemos intuir que lo que ha presentado la compañía es lo que contiene la circular operativa MN 07/19 *Medidas preventivas cierre de bins*.

Hubiera sido deseable que se hubiera valorado la salud de los trabajadores sin necesidad de tener que acudir a un tercero pero, sospechamos que nunca fue esa la intención ya que en el propio curso de entrenamiento periódico de Prevención de Riesgos Laborales de TCP el nivel de riesgo que figura para el cierre de los bins es aceptable o moderado si lo realiza un TCP y aceptable si es entre dos, cuando el resultado real de la valoración, que tenemos en nuestro haber, fue declarado inaceptable.

Por todo ello, os pedimos que nos notifiquéis cualquier lesión o daño que la realización de esta función os ocasione y que por supuesto tiene que ser considerada accidente laboral o enfermedad profesional.

RENTA 2018

Con motivo del inicio de la campaña de la Renta 2018, te recordamos que las cuotas de Sitcpla son desgravables pero no se encuentran incluidas en el borrador de la Agencia Tributaria. Para poder desgravarlas, tienes que darle a la opción Modificar y en la casilla 014 tendrás que poner la cantidad anual que has pagado en cuotas (1 año=169,68 y 1 mes=14,14 euros). Una vez modificado, te saldrá el resultado del total de tu declaración con la desgravación ya realizada. Si necesitas un certificado de las cuotas satisfechas, puedes solicitarlo en la siguiente dirección de correo: info@sitcpla.es

Quedamos, como siempre, a vuestra entera disposición para cualquier aclaración.

Sección Sindical Sitcpla Air Europa