



Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos

Año 2021

Diciembre

Muy buenos días desde el SLTA.

La intención de este comunicado es explicar cuáles son los límites de días y horas de trabajo en nuestra jornada laboral. Hay que aclarar que lo que vamos a tratar es exclusivo del ámbito laboral. No entraremos en límites de tiempo aeronáutico, como puede ser la CO16B.

Este documento afecta a todos los miembros de tripulaciones de vuelo: rescatadores, tripulantes, pilotos, gruistas, mecánicos de línea, OMT, y cualquier otro que tenga esta consideración.

Por hacer una pequeña introducción, hay que explicar que en lo más alto de la legislación tenemos los **Reglamentos Europeos**. Estos se publican para todos los países firmantes y sustituyen a las legislaciones nacionales. Reglamentos como el AIR OPS (965/2012) o el SERA (923/2012) han sustituido al RCA nacional en la parte CAT.

Por otro lado, tenemos las **Directivas**. Estas también se deben cumplir por los países firmantes, pero corresponde a cada país el sacar su propia legislación o adaptar las existentes con esas directivas.

Por poner un ejemplo que nos afecta directamente, España aplica la [Directiva 2000/79/CE](#) por medio del Real Decreto de jornadas especiales ([RD 1561/1995](#)). Esta directiva es la que ordena el **tiempo de trabajo del personal de vuelo** en la aviación civil europea.

Hay que aclarar que las directivas europeas establecen unas **normas mínimas**, por lo que las leyes nacionales o **los convenios sectoriales o de empresa, en ningún caso pueden ser menos favorables que las directivas.**

Desafortunadamente, esa circunstancia **está ocurriendo**, ya que nos encontramos que el [convenio sectorial de trabajo aéreos](#) de España es **menos favorable**, más restrictivo con los derechos laborales de los trabajadores españoles, que la legislación europea a la que tiene que ceñirse. Desde **nuestro punto de vista**, el convenio está **incumpliendo gravemente** esta legislación europea de obligado cumplimiento. También sucede en otros convenios de empresa, como el de [Inaer](#).

La directiva UE 2000/79, legisla para toda Europa que:

“El tiempo máximo de trabajo anual para el personal de vuelo, incluidos los períodos de espera y las permanencias determinados, con arreglo a la legislación aplicable, será de un máximo de 2000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo total no podrá exceder de 900 horas”.

I
N
F
O
R
M
A

En su cláusula 2 dice:

"Se entenderá por "tiempo de trabajo": todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales."

Y ya terminando, nuestro [convenio sectorial](#) nos dice:

"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.

...

La jornada máxima, para los citados 225 días de programación, y en cuyo cómputo no estarán incluidas la formación y viajes, 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."

Nosotros estamos **completamente en desacuerdo** con la ordenación de tiempo de trabajo anual que regula el convenio sectorial. En nuestra opinión tendrían que estar incluidos **todos los conceptos** en esas 2000 h. máximas de trabajo anuales. Cuando nos referimos a todos los conceptos hablamos de: tiempo efectivo de trabajo, presencia, formación obligatoria, viajes y las horas extras. Todo. Marcados esos conceptos, es decir, si estás 12 horas al día que vengan marcados cuales son las horas de tiempo efectivo de trabajo, cuales son las de presencia, cual es tu descanso si se produce, que tiempo de descanso es y en el caso de las guardias localizadas que quedase bien claro cual es el descanso entre jornadas.

El sectorial saca fuera del máximo regulado por Europa conceptos que son trabajo efectivo, como las horas extras o la formación obligatoria y sus viajes, que según el estatuto de los trabajadores también se considera trabajo efectivo. Sobre ese tema estamos amparados por sentencias de la audiencia nacional.

Desgraciadamente **sobrepasamos ampliamente** esas 2000 h. máximas de trabajo que legisla Europa. Es habitual que muchos tripulantes hagan entre formación, viajes y horas extras, cientos de horas por encima de ese límite todos los años.

Desde el SLTA **nos reafirmamos** que ese es un límite que **nunca** se debería exceder por ningún concepto.

Por otro lado, también es muy habitual que en nuestro sector se sobrepasen las 1760 h. de trabajo efectivo que marca como máximo nuestro convenio sectorial, llegando a trabajar 2000 h. anuales de trabajo efectivo.

En España, por ley tenemos que descansar un mínimo de 140 días al año, o, dicho de otro modo, no podemos hacer más de 225 días de trabajo al año.

I
N
F
O
R
M
A

Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos

Año 2021

Diciembre

Eso es: 30 días naturales de vacaciones, 14 días festivos nacionales, 2 días libres por semana, en 48 semanas (96 días libres). $(30d+14d+96d) = 140$ días libres al año, o bien, $(365d - 140d) = 225$ días de trabajo al año.

DIAS DE TRABAJO ANUALES	DIAS LIBRES	FESTIVOS NACIONALES	VACACIONES	SUMA
225	96	14	30	365

Si un tripulante trabajara en jornadas de 8 horas diarias, resulta que no podría hacer más de 1800 h. de trabajo anual ($8h \times 225d = 1800h$). Es muy habitual en el sector trabajar en turnos de 12 horas. En ese caso nos debería salir 150 días de trabajo anuales ($1800h/12h=150d$).

Pues resulta que no. Lo más habitual es que un tripulante que este a turnos de 12 h. trabaje 166 días por año ($2000h/12h=166d$). De esa forma, un compañero que trabaja 12 h. diarias, hace 200 horas más de trabajo al año **gratis**, comparando con turnos de 8 horas. Esa perversión del sistema ocurre porque el convenio sectorial mezcla “churras con merinas”, tiempos efectivos con presencia sin aclarar que es una cosa y que es otra, favoreciendo claramente al empresario.

Es curioso ver que, trabajando en jornadas de 12 horas, podemos superar los límites legales sin que parezca que trabajamos más de lo que nos debería corresponder. Incluso nos puede parecer que trabajamos poco, si lo comparamos con todos los días de trabajo que echa nuestro cuñado en la oficina a 8 h...

Una jornada de trabajo por definición es de 8 horas. ($225d \times 8h = 1800 h$ de trabajo efectivo anuales. Eso puede ser mejorado en los convenios colectivos como el de Babcock, que son 1760 h., o como en otros convenios de sanitarios o bomberos, que no alcanzan las 1600 h de trabajo efectivo anuales. A esas 1760 h. de trabajo efectivo se le ha de incluir la formación obligatoria por parte del empresario, que se tiene que realizar en horario de trabajo efectivo según el estatuto de los trabajadores (EETT) y finalmente a esas 1760 h. le podríamos añadir las 80 horas extra (máximas anuales) que también nos permite el EETT en España, y las posibles horas de presencia que se puedan realizar. Sumando todo eso, **nunca** se debería sobrepasar el límite de las 2000 h.

Vamos a intentar explicar lo más breve posible los distintos tiempos de trabajo del RD de jornadas especiales.

Trabajo efectivo:

“todo período durante el cual el personal de vuelo permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones”

“Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga”

Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos

Año 2021

Diciembre

I
N
F
O
R
M
A

Es el trabajo propiamente dicho. Es cuando un trabajador está ejerciendo su profesión y está a disposición del empresario. En la mayoría de las profesiones de este país es el único concepto que existe. O trabajas o descansas. Para nosotros, en la práctica, debería de ser cualquier periodo de trabajo que podamos tener en nuestro día a día.

Tiempo de presencia:

“Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.”

“En los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia.”

Es un concepto que no es muy habitual pero que está contemplado en el RD 1561/1995 para el sector de los transportes, no es exclusivamente aeronáutico. Es un tiempo de trabajo que no es propiamente trabajo efectivo, por lo que no entra dentro de las 1760 h. de trabajo efectivo. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias y se tienen que abonar como hora ordinaria.

Para nosotros el tiempo de presencia es un tiempo que, **solamente** se debería aplicar en **casos excepcionales**. En los que, previamente **estando bien definidos en los convenios**, no se esté realizando un trabajo efectivo. Por poner un ejemplo, podría ser el tiempo muerto que pueda tener un piloto durante el mantenimiento programado de una aeronave, en el que no va a ser reclamado por nadie y puede estar totalmente relevado de toda responsabilidad, incluido atender llamadas telefónicas.

Según nos consta en distintos juicios, las empresas lo definen como el periodo en el que **no** se está volando. Para las empresas es todo ese tiempo de espera en base a que surja una emergencia, vamos, prácticamente el 90% de nuestro trabajo.

El principal problema es que **no** se puede hacer más de **20 horas semanales** (de media) de tiempo de presencia, por lo que difícilmente puedes alegar que, si no vuelas durante una semana estando de guardia, has efectuado 84 h. de presencia en esa semana.

Por último, tenemos el **tiempo a la inmediata disposición**. Ese concepto **no** se encuentra en otras legislaciones laborales nacionales, **solo** aparece en nuestro convenio sectorial, y se define como *“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.”*

La duda que surge con este tiempo de trabajo, ya que el convenio sectorial no lo aclara, es, en qué tipo de tiempo esta englobado. Puede ser tiempo efectivo de trabajo o tiempo de presencia, no lo sabemos... Lo que no puede ser es otra categoría distinta a las ya legisladas, ya que **no está contemplado** en el RD de jornadas especiales que exista esta categoría. Aclarar que el tiempo a la inmediata disposición, **en ningún modo es tiempo de descanso**, es trabajo siempre.

La realidad de todo este embrollo es que:

Las empresas afirman que tiempo efectivo de trabajo es **solo cuando se está volando**. Parece que no tenemos otras obligaciones relacionadas con la actividad durante una guardia. Sobran las palabras...

Suelen considerar que las horas de espera de una tripulación de vuelo a una emergencia, muy habituales en un servicio de emergencia, no son trabajo efectivo. En consecuencia, el resto del tiempo de trabajo que no sea volar **tiene que ser tiempo presencia**. Pero, por otro lado, por ley no podemos hacer más de 20 h. semanales de presencia y la suma de presencia y efectivo de trabajo no puede superar las 2000 h.

Que venga alguien y nos explique este galimatías, porque nosotros **no lo entendemos...**

En una muy reciente sentencia a un piloto afiliado nuestro, un juez le ha reconocido que **todo el tiempo** que trabajaba en un servicio de emergencias presencial es **trabajo efectivo**. **Eso significa que tiene el derecho a reclamar como horas extras desde que supera las 1760 h de trabajo hasta las 2000 h.** que le programaban anualmente: Hablamos de 240 horas extras nada más y nada menos...

Esta sentencia nos da la razón a lo que llevamos años defendiendo. Tenemos que trabajar 1760 h. anuales y todas esas horas de trabajo en un servicio de emergencias se tienen que considerar **todas** (salvo excepciones) trabajo efectivo.

Por aclarar, en **ningún sitio** se dice que tengamos que hacer 2000 h. de trabajo. El **máximo** que permite Europa es ese límite, y en el incluimos todos los conceptos antes descritos.

Desde el SLTA opinamos (y también desde alguna sentencia de la Audiencia Nacional), que **estamos totalmente convencidos** que la formación y viajes también deberían estar incluidos en esas 1760 h. de trabajo efectivos anuales, y por supuesto, con la suma de las 80 h. extras que permite la ley y los tiempos de presencia, **nunca** se debería sobrepasar las 2000 h que legisla Europa. Esto lo decimos porque toda la formación que tenemos en nuestro sector es toda necesaria para poder realizar nuestra labor.

Por otro lado, y por si nos quedaba alguna duda, la jurisprudencia europea, con distintas [sentencias europeas](#) y varias [Españolas en firme](#), nos dicen que **todo** el periodo de trabajo en un servicio de emergencias (**sea o no presencial**) se considera que es **trabajo efectivo** en **todo su periodo**.

¿Por qué ocurre esto?

La razón principal es el **importante ahorro** de las empresas, principalmente **en personal y en formación**. Con este convenio se exprime al máximo al personal, muy por encima de los máximos legales. Eso sin contar con la indiferencia sindical y la falta de lucha de todo un colectivo que ha caracterizado al sector durante muchos años, y que ha favorecido que tanto tiempo después sigamos en este lamentable estado.

Se permite porque nuestro convenio sectorial está hecho de tal forma que sobrepasa el límite legal en algunos puntos, pero además lo hace de tal forma que mezcla de una forma torticera, como si fuera en una coctelera, distintas legislaciones con ambiguas definiciones, lo que provoca que, al aplicarlo, favorezca claramente al empresario.

A eso sumamos la practica inexistencia de un control de la jornada en el sector, en la que se debería desglosar claramente **que tipo de trabajo se está haciendo en cada momento** (efectivo, a la libre disposición, presencia, y por supuesto, el tiempo de descanso) y que exige la ley española desde mayo del 2019, hace que estemos en uno de los sectores más perjudicados laboralmente hablando, de todo el panorama europeo.

De esta forma, las empresas usan la normativa a su antojo para que trabajemos gratis del orden de 300 o 400 h. más de las que nos correspondería hacer por año. Y si hablamos de **bases no presenciales** (que están a busca y localizables 24 h.), las cifras pueden **asustar...** Si analizamos en lo que estas horas se convierten en jornadas, nos encontramos que estamos regalando muchas jornadas a las empresas.

El ahorro anual que tiene el sector español con estas prácticas es difícil de calcular, pero podría llegar a ser más del 15% del gasto que tiene en personal y formación.

¡¡¡Un negocio redondo...!!!

¿La solución?

Denunciar el convenio sectorial e iniciar acciones legales para corregirlo de acuerdo a la ley, para que se trate al trabajador de la forma que consideramos justa, cumpliendo a rajatabla la normativa española y europea.

Desde el principio nos han puesto muchas trabas para poder participar en la redacción del convenio sectorial, esperemos que para el próximo convenio podamos estar presentes, para poder participar y defender nuestros derechos.

También animamos a todos nuestros afiliados, y a los que no lo son, a que denuncien y reclamen lo que es suyo. La denuncia es la única forma de poder reclamar lo que es nuestro y nos quitan injustamente. Ya hay sentencias favorables a esta vulneración de nuestros derechos, por lo que hay mucho conseguido. La justicia es caprichosa y puede no darnos la razón, pero no tenemos nada que perder y mucho que ganar, y no solo para nosotros, para todo el futuro del sector.

Salud y buenos vuelos...

I
N
F
O
R
M
A