

## III. Otras disposiciones

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18855** *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo entre la empresa «Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.», y sus Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo entre la empresa «Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.» y sus Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (código Convenio número 9.014.250), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la Sección Sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ASETMA), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### Preámbulo

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad «Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.», y, por la otra, por la representación de los trabajadores del colectivo de Técnicos de mantenimiento aeronáutico de aquélla, la Sección Sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), designada al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación y Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación

##### Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio afectará a los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (TMA), entendiéndose por tales todo el grupo de personas formado por Mecánicos, TMA's e Inspectores que presten sus servicios por cuenta y orden de «Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.» (en adelante AEA).

El presente Convenio excluye a otros grupos laborales, aunque eventualmente presten sus servicios en el Departamento de Mantenimiento.

##### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de la firma del mismo, sin perjuicio de lo que se publique en el «Boletín Oficial del Estado», hasta el 31 de diciembre de 2002. Si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido pedida expresamente su revisión total o parcial por cualquiera de las dos partes, este Convenio se entenderá prorrogado por períodos de doce meses.

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio serán todos los centros de trabajo que la «Cía Entidad Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.» tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio nacional.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas especiales de cada país. El contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas del presente Convenio, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido pacto distinto; en estos supuestos se informará a la representación laboral de los trabajadores.

##### Artículo 4. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

Se establece una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo, teniendo encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos o condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, dándose por constituida el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» e integrada por cuatro personas, dos en representación de la entidad «Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.», y dos representantes de la parte social en la mesa negociadora de este Convenio.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá cuatrimestralmente y, en caso excepcional, cuando lo requiera cualquiera de las partes, marcando la siguiente fecha de reunión en la última que se haya realizado. A dichas reuniones, si se considera necesario la asistencia de asesores, se comunicará entre las partes, pudiendo asistir por cada una de ellas asesores, que tendrán derecho a intervenir pero en ningún caso tendrán derecho a voto.

Dicha Comisión será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier órgano administrativo o jurisdiccional. En el supuesto que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo la Comisión deberá designar el sistema arbitral al que deberá someterse la cuestión. En todo caso la Comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

##### Artículo 4 bis. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico, fruto de la negociación entre las partes firmantes, teniendo en cuenta las características de trabajo propias de la empresa, y las partes firmantes del mismo quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Cualquier acuerdo adoptado por terceros que afecte, directa o indirectamente, al colectivo de trabajadores incluido en el ámbito funcional y personal del presente Convenio, requerirá para su aplicación al mismo de la conformidad de la Comisión Negociadora del presente texto convencional.

Si la jurisdicción competente modificase alguna de las cláusulas en su actual redacción o cualquiera de los principios que inspiran las mismas, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe tal modi-

ficación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del mismo.

## CAPÍTULO II

### Ingresos

#### Artículo 5. *Ingresos.*

Los requisitos de ingreso serán los siguientes:

I. Toda nueva contratación de personal de Línea de Mantenimiento (Mto.), se hará en las mismas condiciones ya existentes para el resto del personal TMA de la Cía.

II. El requisito básico de entrada es:

a) Estar en posesión del título de FPII o FPIII (en las ramas aeronáuticas), Ingeniería Técnica Aeronáutica o Ingeniería Aeronáutica.

b) FPII en las ramas Mecánica, Eléctrica o Electrónica o equivalente dentro de estas especialidades, y la realización de un curso de Mto. Aeronáutico reconocido por la Dirección General de Aviación Civil (DGAC).

c) COU y la realización de un curso de Mto. Aeronáutico reconocido por la DGAC y que esté reconocido por el Ministerio de Trabajo como título profesional.

d) En todos los casos anteriores, el ingreso en la empresa se hará mediante un contrato en prácticas, por un máximo de dos años, o como determine la normativa laboral vigente, como Mecánico Básico. Este personal, a todos los efectos de clasificación laboral, será encuadrado dentro de la categoría de Mecánicos.

III. En el caso de contratación de personal con experiencia en Mto. de Aeronaves, se requerirán los siguientes criterios:

a) Ingreso en el nivel de Mecánico Básico para el personal que acredite tres años de experiencia contrastada en Mto. de Aeronaves y que disponga de la titulación mínima exigida en el apartado de ingresos de requisitos básicos.

b) Ingreso en el nivel de Mecánico Experto para el personal que acredite tres años de experiencia contrastada en Mto. de Aeronaves y que, al menos, dos de ellos haya sido de Mto. en Línea, y que disponga de la titulación mínima exigida en el apartado de ingresos de requisitos básicos.

c) Ingreso en el nivel de TMA-F para el personal con licencia y habilitación en vigor de TMA emitida por la DGAC y cuya habilitación sea de Aeronave en Línea de peso superior a 5.700 kilogramos de Peso Máximo estructural de despegue (MTOW), y que acredite cuatro años en el ejercicio de la misma.

d) Ingreso en el nivel de TMA-E para el personal con licencia y habilitación en vigor de Aeronave en Línea de, al menos, una de las aeronaves de la flota mantenida por el Departamento de Mto., y que acredite cuatro años en el ejercicio de la misma.

e) En estos casos el ingreso en la empresa se hará mediante la modalidad de contrato que determine la normativa laboral vigente, siendo el tiempo mínimo de contratación de seis meses a jornada completa.

En casos excepcionales, y previa consulta con los representantes del colectivo de TMA's, la Dirección de la empresa podrá contratar en niveles superiores a personal que cumpla requisitos de experiencia, formación y/o cualificación superiores a los considerados anteriormente.

Estas contrataciones se realizarán sin perjuicio de los criterios que se establezcan para cubrir vacantes, y estarán sujetas al Plan de Carrera establecido para el resto del personal.

En el proceso de selección se realizará una prueba de suficiencia en lengua inglesa y la evaluación o test de carácter psicotécnico que establezca la Dirección de la empresa. Habrá participación de los representantes del colectivo de TMA's en el proceso de selección.

En el caso de contratación indefinida, se realizará una prueba de suficiencia en lengua española.

## CAPÍTULO III

### Plantillas

#### Artículo 6. *Plantillas.*

En función del número de aeronaves y su distribución entre las distintas Bases de la Cía. (centros de trabajo permanentes de AEA), se determinarán

los distintos niveles de plantilla necesarios en cada aeropuerto para cubrir con suficiencia los turnos de trabajo y variables (bajas, vacaciones, asistencia a cursos, etc.). Tal información será facilitada a los representantes laborales. Será actualizada cuando se produzcan modificaciones y, obligatoriamente, cada seis meses.

Debido a fluctuaciones de mercado y a las variaciones del programa comercial de temporada en temporada, esta determinación se referirá a niveles mínimos de personal cualificado y podrá ser variable con carácter semestral.

Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre del año anterior, la Cía. hará pública la plantilla o relación ordenada del personal de Mto. haciendo constar los siguientes datos: Número de orden, nombre y apellido, año de nacimiento, destino, fecha de ingreso en la Cía., categoría y fecha de antigüedad en la categoría.

A partir de su publicación, habrá un período de treinta días para recurrir cualquier aspecto de los datos que se relacionen.

Pasados quince días, la Cía. habrá resuelto los recursos presentados. En caso de no llegar a un acuerdo se someterá a la jurisdicción de trabajo.

Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada, se determinarán en base a las plantillas presentadas. La Cía. hará un resumen de dichas plazas y las publicará para su cobertura.

Los niveles de plantilla en cada Base determinarán el número de Inspectores y el de TMA's asignado. La proporción del personal de Mto. por categorías será el siguiente: Inspectores, al menos, del 20 por 100 sobre la plantilla total. Todo este personal estará sujeto al sistema general de turnos que se establezca. El número de Mecánicos en una Base no podrá ser superior al 35 por 100 de la plantilla total de esa Base.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación laboral

#### Artículo 7. *Definiciones.*

El personal del Área de Mantenimiento en Línea se divide en tres categorías según la capacidad y funciones profesionales de cada uno de ellos, de acuerdo a las habilitaciones descritas en la legislación española y su posible equivalencia en la normativa JAR (Joint Aviation Regulations).

Asimismo, las categorías se subdividen en distintos niveles que reconocen los grados de experiencia, formación y actitud del personal.

Por todo ello se establecen las siguientes categorías y niveles:

Categorías	Niveles	Habilitaciones
Mecánicos.	Básicos. Expertos.	
TMA's. Inspectores.	F, E, D, C, B, A. C, B, A.	Aeronave línea, B o equivalente. Aeronave línea, C o equivalente.

Mecánicos: Este grupo está formado por personal con cualificaciones básicas y/o sin experiencia. Deben realizar todos los trabajos bajo supervisión de personal cualificado. Se incluyen entre sus funciones el acondicionamiento de interiores, limpieza, engrases y otras tareas auxiliares.

Este personal no tiene capacidad certificadora para poder emitir el Certificado de Puesta en Servicio «CRS» aunque la Jefatura de Calidad podrá establecer, para los Mecánicos Expertos, unos requisitos mínimos de experiencia y formación para la certificación de trabajos que no requieran el CRS, como despacho de aeronaves, reparaciones menores, elementos de cabina, etc. para la concesión de una autorización de compañía equivalente la habilitación de tipo A de acuerdo a la legislación aeronáutica española o JAR 66.

Excepcionalmente, el Jefe de Calidad podrá conceder habilitación tipo A o equivalente a aquellos Mecánicos Básicos que reúnan una capacidad que les acredite para ello.

Técnicos de Mantenimiento: Integrado por profesionales con capacidad para emitir el «CRS» de una aeronave después de la corrección de defectos o la realización de inspecciones diarias o de servicio (incluyendo hasta revisiones inferiores a las del tipo «A»). Para ello deberán poseer Licencia de TMA expedida por la DGAC con Habilitación de Clase Aeronave Línea o equivalente a la normativa europea.

El TMA deberá realizar y certificar los trabajos de su competencia a él asignados por el responsable de turno, de acuerdo a los procedimientos de trabajo recogidos en el Manual de Procedimientos y su Ficha Certificadora.

Inspectores de Mantenimiento: Este grupo está formado por Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves con capacidad para emitir un Certificado de Puesta en Servicio «CRS» después de cualquier actividad de Mantenimiento en Línea y de acuerdo a la autorización de Certificación emitida por el Jefe de Calidad.

Adicionalmente y según lo dispuesto en el artículo 9 «Cargos de Responsabilidad», dirigirá, coordinará y supervisará al equipo de mantenimiento bajo sus órdenes con la responsabilidad inherente al mando sobre el personal y el trabajo que se realiza.

#### Artículo 8. *Cargos de confianza.*

Se considerarán cargos de confianza aquellos que requieran, aparte de un alto grado de especialización, la confianza expresa de la Cía., tales como Jefe de Base, Supervisor o Jefe de Mantenimiento y otros de análogas características.

En cada Base de mantenimiento la empresa nombrará, preferentemente entre el personal Inspector, a la persona que considere más idónea como Jefe de Base, que no estará sujeta al sistema de turnos establecido.

El Jefe de Base será el responsable directo de la plantilla asignada a esa Base, realizará el programa de turnos de trabajo y ejercerá el control y la disciplina de trabajo sobre el personal de su Base.

Si la ausencia de un Jefe de Base por un período igual o superior a diez días, motivase que otra persona tuviese que reemplazarlo, se considerará esta circunstancia, teniendo derecho la persona que eventualmente está realizando la sustitución a percibir el plus de responsabilidad por el período en que lo ha hecho. En cualquier caso, el período máximo por el que se puede considerar esta eventualidad es de seis meses.

#### Artículo 9. *Cargos de responsabilidad.*

Se considerarán cargos de responsabilidad aquellos que requieran un alto grado de especialización, tales como Jefes de Turno y otros de análogas características que la Cía. pudiera crear.

Este personal procederá del grupo profesional de TMA's.

En la Base principal de PMI, y con el fin de coordinar la operación de mantenimiento de toda la Cía. con MAINTRON (Control de Mantenimiento), asistiendo técnicamente a las demás Bases en caso necesario, la empresa nombrará, entre el personal Inspector A, y siguiendo criterios de confianza, profesionalidad y experiencia, a un número suficiente de Jefes de Turno que actuarán como coordinadores y responsables de la operativa de mantenimiento durante su turno de trabajo.

Los Jefes de Turno devengarán, por tales motivos, un plus mensual cuya cuantía será de (H.O.x225)/12, no consolidable en el caso de cese en la responsabilidad otorgada.

En ausencia del Jefe de Turno por un período máximo de seis días continuados o quince días alternos en el cómputo mensual, el Inspector de mayor nivel de progresión y antigüedad en el mismo se hará cargo de la responsabilidad del turno, percibiendo por ello la parte proporcional del plus de Jefe de Turno que le correspondiera.

En las otras Bases de mantenimiento los Inspectores asumen la responsabilidad del turno como parte integrante de su categoría.

#### Artículo 10. *Responsables de turno.*

En las distintas Bases de mantenimiento, cuando la envergadura de trabajo lo requiera y cuando en un turno de trabajo haya como mínimo cinco personas, el Jefe de Base designará, en ausencia de un Inspector, a un TMA, siguiendo los criterios de mayor nivel de progresión, antigüedad en el mismo y en la Cía., que será el responsable de ese turno de trabajo, percibiendo como compensación económica por ello el equivalente a una hora ordinaria por día que ejerza de responsable.

### CAPÍTULO V

#### **Vacantes, permutas y traslados**

#### Artículo 11. *Vacantes.*

Cuando se trate de cubrir una plaza de carácter fijo, ya existente o de nueva creación, se publicará la convocatoria en los tablones de anuncios de todas las Bases con una antelación mínima de treinta días, comunicándolo previamente a los representantes laborales.

Se expresarán las características y condiciones del puesto de trabajo. Los interesados podrán cursar su solicitud hasta quince días antes de la fecha señalada para la adjudicación de plazas. Las plazas se adjudicarán en el siguiente orden:

1. Excedentes en caso de reingreso que así lo hubiesen solicitado en el tiempo y forma legislado.
2. Cambios de destino de la misma categoría.
3. Personal con categoría inmediata inferior y máximo nivel de progresión en la misma.

En todos los supuestos primará el orden de antigüedad y fecha de progresión.

Las vacantes producidas por el caso anterior serán convocadas por una sola vez aplicando los mismos criterios.

#### Artículo 12. *Permutas.*

Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos TMA's de la plantilla, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten la misma especialidad dentro de la categoría (Mecánicos, TMA, Inspectores), o aquella que fuera adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Las solicitudes se harán por escrito a la Dirección de Mantenimiento.

Cualquier discrepancia se dirimirá en la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación que se instaure, siendo, en todo caso, la Dirección de Mantenimiento quien autorice o no la permuta en última instancia.

La permuta no da derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 13. *Traslados.*

Traslado es el cambio de la Base del TMA, que implica para el mismo un cambio de residencia permanente.

Los traslados de los TMA's podrán realizarse en función de los siguientes supuestos:

- I. Voluntarios:
  - a) Por cobertura de vacantes.
  - b) A petición del interesado.
- II. Por necesidades del servicio.

#### Artículo 14. *Traslados voluntarios.*

Los traslados voluntarios se reconocen como medio de satisfacer dentro de un marco lógico las aspiraciones de cambio hacia otras Bases. Podrán solicitar el traslado voluntario todos los TMA's que ostenten la categoría y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir. Todos los TMA's interesados en el cambio pueden en cualquier momento tramitar su solicitud de traslado al Departamento de Personal.

Los TMA's que obtengan el traslado conservarán el nivel de progresión que ya hubieran alcanzado en su base anterior.

a) Traslados por cobertura de vacante: La Cía. publicará la vacante con treinta días de antelación a su cobertura, con el fin de recibir todas las posibles solicitudes. Al mismo tiempo, se comunicará a los representantes laborales los motivos de tal vacante y los aspirantes a dicha plaza. En todo caso se estará a lo establecido en el artículo 11 Vacantes.

b) Petición del interesado: Los criterios de prioridad para los traslados, a petición del interesado cuando concurren varias solicitudes, serán los siguientes por este orden:

1. Razones de tipo médico tanto familiares como personales (debidamente documentados).
2. Mayor nivel de progresión.
3. Mayor antigüedad en la Cía.

Por motivos de traslado se tendrá derecho como máximo a una estancia de los primeros quince días de hotel y cuatro días de permiso retribuido en la fecha que lo solicite.

Los TMA's que soliciten un traslado no tendrán derecho a indemnización alguna, salvo lo otorgado anteriormente. No obstante, la Cía. concederá billetes de avión para él y su familia, así como una franquicia de 1.000 kilogramos de carga sujeta a espacio.

#### Artículo 15. *Traslados por necesidades del servicio.*

La Cía. podrá disponer de la ocupación de un puesto de trabajo mediante el traslado por necesidades del servicio de un trabajador, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto y puesto en conocimiento de los representantes laborales.

El orden de traslado por necesidades del servicio será el siguiente:

1. El TMA de menor nivel dentro de la categoría y especialidad solicitada.



2. A un mismo nivel de progresión, el más moderno en la Cía.
3. Siempre que un TMA sea representante laboral, será el último en ser trasladado.
4. Razones de índole médica, debidamente justificada.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, una vez designado el trabajador y comunicado al mismo orden de traslado, será de treinta días a partir de la fecha de comunicación al mismo del traslado obligatorio.

La Cía. le proporcionará los billetes de avión necesarios, tanto para él como para su familia, para efectuar este traslado. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el TMA como sus familiares estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Cía. sufragará el traslado en otro medio de locomoción. La Cía. además sufragará los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo domicilio previa aprobación del presupuesto. Si el TMA decidiera no trasladar su mobiliario al nuevo destino, recibirá una cantidad sustitutiva del valor de dos mensualidades.

En concepto de indemnización y por una sola vez, percibirá la cantidad equivalente a dos mensualidades de los haberes fijos.

Asimismo, percibirá durante un mes de dietas por acomodación, además de un máximo de quince días de hotel y siete días hábiles de permiso retribuido en la fecha que lo solicite por motivos de traslado.

## CAPÍTULO VI

### Regulación de empleo

#### Artículo 16. *Regulación de empleo.*

a) Si por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, la Cía. se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, antes de iniciar las formalidades deberá ponerlo en conocimiento de los representantes laborales, así como facilitarles la información necesaria al respecto con una antelación mínima de dos meses, en cuyo plazo éstos podrán emitir su informe.

b) En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual legislación laboral, se respetará el siguiente orden de preferencia para permanecer en la empresa:

1. Representantes laborales y Delegados Sindicales.
2. Titulares de familia numerosa.
3. Trabajadores mayores de cuarenta años.
4. Trabajadores con mayor número de hijos a su cargo.

En cualquier supuesto, prevalecerán los trabajadores fijos así como el que ostente mayor antigüedad la Cía., según el orden preestablecido anteriormente.

c) No se podrá contratar nuevo personal hasta tanto no hayan sido readmitidos los trabajadores que causaron baja como consecuencia del expediente de reestructuración de plantillas, los cuales deben ser preavisados con una antelación mínima de cuarenta y cinco días para su incorporación al trabajo. Del preaviso referido se mandará copia a los representantes laborales.

d) La reincorporación del personal afectado por expediente de regulación de empleo lo podrá ser en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa donde exista vacante y al mismo se le reconocerá la misma categoría y nivel de progresión que hubiera alcanzado anteriormente.

## CAPÍTULO VII

### Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

#### Artículo 17. *Programación de jornada de trabajo.*

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual.

2. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de mil ochocientas horas anuales.

3. Para cumplimentar la jornada ordinaria se fijan tres turnos: Mañana (de siete a quince), tarde (de quince a veintitrés) y noche (de veintitrés a siete), para las Bases de LPA y BCN, los turnos serán (de seis a catorce), (de catorce a veintidós) y (de veintidós a seis) salvo en las Bases no fijas de mantenimiento en las que se pactará con la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

4. La programación mensual de turnos se hará teniendo en cuenta los períodos de actividad y descanso recogidos en este Convenio.

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

en su puesto de trabajo. Se contempla que, para que se pueda realizar un cambio de turno en el cual se den las novedades del anterior, el turno entrante lo hará quince minutos antes de su hora, que se abonará en nómina en calidad de Plus de Solape.

6. La empresa hará pública la programación mensual de turnos con una antelación suficiente (de diez días) al inicio del mes.

7. La rotación de los turnos será noche, mañana y tarde. Cualquier variación de la rotación establecida de turnos mensuales devengará la compensación económica de una hora ordinaria por cada día habido en la variación salvo cuando, por petición voluntaria de algún Técnico, sea preciso efectuarla en distinto sentido, en cuyo caso se dará conocimiento a los representantes laborales.

8. Estos turnos serán equitativos, entre los distintos grupos de Mecánicos, TMA's e Inspectores, tanto en los días de trabajo de cada turno, como en los días de libranza y en los días festivos librados o trabajados.

9. Los turnos previamente establecidos podrán ser variados con una semana de antelación a cada quincena de dicho mes, publicándolo oportunamente. Fijados ya definitivamente con una semana de antelación los turnos quincenales de trabajo, la empresa podrá realizar una variación de un turno de trabajo sin compensación al trabajador. En el caso de que tal variación lo fuese por dos o más días, el trabajador afectado percibirá un plus por cambio de turno por tal causa y cuyo importe se fija en el equivalente a una hora extraordinaria según categoría por cada variación habida. Dichos cambios no podrán efectuarse cuando se trate de un día libre, salvo consentimiento previo con el trabajador afectado.

10. La empresa facilitará el previsible esquema de programación trimestral de asignación de turnos.

#### Artículo 18. *Turnos de revisión.*

Para la realización de revisiones programadas, la empresa podrá establecer jornadas especiales de trabajo de doce horas diarias por un máximo de dos días a la semana.

Para la programación de estos turnos de revisión, se permitirá una variación para su inicio en una franja entre dos horas antes y tres horas después del turno de referencia. El turno de referencia será normalmente el de mañana, a excepción de casos de trabajos específicos en cabina. Dicha modificación podrá realizarse preavisando al trabajador con un mínimo de cuarenta y ocho horas y, excepcionalmente, de veinticuatro horas. Las modificaciones sobre esa franja horaria no darán derecho a compensación de tipo alguno.

Una vez asignado uno de esos turnos de doce horas y si, por cambio de programación comercial, factores meteorológicos, ... él mismo no pudiera ser llevado a cabo, el trabajador afectado percibirá una compensación económica equivalente a cuatro horas extraordinarias, según su categoría profesional, pasando ese día a considerarse como correspondiente a su descanso semanal, pudiendo la empresa asignar dicho turno a otro día libre que pudiera tener asignado como tal en el plazo máximo de siete días, sin compensación de tipo alguno.

El exceso de jornada ordinaria motivada por estos trabajos será compensado, a decisión del TMA, bien con su disfrute en tiempo de descanso (aplicando el factor de dos horas libres por una trabajada) o, en su defecto, económicamente, aplicando el mismo factor.

El personal desplazado de otras Bases para realizar estos trabajos se registrará por este mismo turno.

Quedan excluidos los TMA's que interrumpan un curso de formación, que solo realizarán su jornada ordinaria de trabajo.

#### Artículo 19. *Descanso durante la jornada.*

1. Habrá una pausa o descanso de quince minutos en aquellas jornadas diarias continuadas que superen seis horas de trabajo.

2. Dicho periodo de descanso será computado como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 20. *Descanso entre jornadas.*

1. Tanto la empresa como los trabajadores son conscientes de la necesidad de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas y que deberá tenerse en cuenta en la programación de los turnos de trabajo.

2. Cuando el tiempo de descanso entre jornadas no alcance un mínimo de doce horas, la diferencia será compensada con una reducción de jornada en tiempo equivalente a compensar en períodos de hasta cuatro semanas.

Las partes pactarán el día o días en que se llevará a cabo dicha compensación

3. Cuando por motivos de realización de trabajos extraordinarios haya que prolongar la jornada, el descanso mínimo obligatorio será de diez horas antes de la reincorporación a su turno programado y no habrá compensación económica por dicha reducción de descanso.

#### Artículo 21. Descanso semanal.

1. Se establece un descanso semanal de dos días consecutivos, que podrán ser computados en un periodo máximo de dos semanas.

2. Los días libres por compensación o por descanso semanal no dividirán el turno de noche.

3. Se procurará que haya una libranza, por lo menos, de un fin de semana (entendiéndose como fin de semana como mínimo sábado y domingo), en la programación de cuatro semanas.

#### Artículo 22. Descanso anual. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos no superiores a veinte días ni inferiores a diez, a elección del trabajador.

Los días festivos que coincidan con un periodo vacacional se sumarán al mismo.

2. Los periodos de vacaciones se programarán de acuerdo a una planificación:

a) La empresa presentará en la primera semana de noviembre el cuadro de vacaciones y la puntuación obtenida por cada trabajador durante el año en curso. A fecha 31 de noviembre deberá estar finalizado el borrador de la elección de las vacaciones.

b) Las vacaciones se repartirán de forma equitativa entre todos los meses del año.

c) Para la elección de las vacaciones se establecen tres grupos de personal con los grupos laborales del personal de la Línea de Mantenimiento, teniendo la premisa de que ni los Jefes de Turno podrán coincidir en el mismo periodo ni, entre los TMA's e Inspectores, podrán coincidir aquellos especializados en Aviónica.

d) Durante los meses de mayor actividad en cada Base podrá disfrutar vacaciones una única persona de cada grupo. Para bases pequeñas, hay que referirse al punto 2.b).

e) Durante el resto del año, podrán disfrutar las vacaciones dos personas del mismo grupo, no pudiendo coincidir dos Inspectores.

f) El orden de elección viene dado en sentido inverso a los puntos acumulados por las vacaciones del año en curso. Para información general, se detalla el sistema de penalización de puntos (teniendo en cuenta que puede variar en función de las fechas en que caiga Semana Santa):

Mes	Notas	Puntos
Enero .....	Del 1 al 15 .....	8 por día
	(Resto del mes) .....	0 por día
Febrero .....	Semana de Carnaval Sólo TFS .....	8 por día
	Resto bases .....	0 por día
Marzo .....	(Ver nota) .....	2 por día
Abril .....		4 por día
Mayo .....		5 por día
Junio .....	Del 1 al 15 .....	8 por día
	Del 16 al 30 .....	10 por día
Julio .....		11 por día
Agosto .....		12 por día
Septiembre .....	Del 1 al 15 .....	10 por día
	Del 16 al 30 .....	8 por día
Octubre .....		6 por día
Noviembre .....		0 por día
Diciembre .....	Del 1 al 15 .....	3 por día
	Del 16 al 31 .....	8 por día

Nota: La Semana Santa tendrá una penalización adicional de 8 puntos por día, desde el Jueves Santo hasta el segundo Domingo de Pascua (ambos inclusive).

Nota: Esta puntuación es de referencia, y cada base remitirá al Jefe de Producción su puntuación teniendo en cuenta las particularidades de dichas bases (picos de trabajo, fiestas propias, etc.)

g) En caso de igual puntuación, se tendrá en cuenta el orden de elección del año anterior.

h) En caso de elección de dos periodos de quince días, no se podrán coger ambos durante los cuatro meses de verano.

i) El inicio de las vacaciones será a principios o mediados de cada mes, y no se podrán tener vacaciones en dos meses consecutivos en el periodo restrictivo. Se podrá solicitar la variación de las fechas de inicio y finalización, que deberán ser aceptadas por el Jefe de Base y la Jefatura de Producción.

j) Antes del 7 de diciembre estará confeccionado el nuevo programa de vacaciones para el año siguiente. No obstante, la Dirección de Mantenimiento podrá aceptar cambios en la programación siempre y cuando el servicio lo permita. Pero teniendo en cuenta que dichos cambios no afectarán, en cuestión de puntuación, para la elección de las vacaciones del año siguiente.

k) En el caso de que, debido a un ascenso durante el año, coincidan dos personas en el mismo periodo de vacaciones que no debían haber coincidido, el último en ascender deberá cambiar su periodo de vacaciones.

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

#### Artículo 23. Incapacidad temporal.

Si antes o durante el disfrute de las vacaciones sufriese internamiento clínico o accidente laboral, lo notificará a la Cia., no computándose a efectos de vacaciones los días que permanezca de baja médica. Los días de vacaciones que surjan por dichos motivos se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan dentro del año natural.

#### Artículo 24. Trabajo nocturno.

Se considerarán horas nocturnas, las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas, y todas las de la jornada, cuando se realicen cuatro o más dentro de dicho intervalo.

No se permanecerá en turno de noche durante más de ocho días seguidos, ni durante más de catorce en el periodo de un mes.

### CAPÍTULO VIII

#### Progresiones

#### Artículo 25. Progresiones.

1. Se entiende por progresión el paso de un nivel económico a otro dentro de la misma categoría laboral o el paso a una categoría superior.

2. Se establecen las siguientes categorías con sus niveles.

Mecánicos: Básicos Expertos.

T.M.A: F, E, D, C, B, A.

Inspectores: C, B, A.

3. Las personas que en cada ejercicio puedan optar a un ascenso en su nivel de progresión serán determinadas por la Dirección de Mantenimiento a propuesta de los Jefes de Base y asesorados por los Jefes de Turno. Las progresiones serán proporcionales a la plantilla en cada base.

4. La consecución de un nivel superior por efecto de la progresión no estará supeditada a la existencia de vacante, pudiendo progresar todos los TMA's que cumplan los requisitos siguientes:

A) Dentro de cada categoría se establecen los siguientes niveles y tiempos mínimos y máximos de progresión:

Mecánico Básico a Mecánico Experto: Dos años. Nota 1.

Mecánico Experto a TMA F: Nota 2.

TMA F a TMA E: Mín. un año. Máx. cuatro años. Nota 3.

TMA E a TMA D: Mín. dos años. Máx. cuatro años.

TMA D a TMA C: Mín. dos años. Máx. cuatro años.

TMA C a TMA B: Mín. dos años. Máx. cuatro años.

TMA B a TMA A: Mín. dos años. Máx. cuatro años.

TMA A a INSP C: Mín. dos años. Máx. cuatro años.

INSP C a INSP B: Mín. tres años. Máx. cinco años.

INSP B a INSP A: Mín. tres años. Máx. cinco años.

Nota 1: En el caso de obtención de la Licencia de la D.G.A.C., esta progresión será automática.

Nota 2: Progresión automática a la obtención de la Licencia de la D.G.A.C. con Habilitación en alguna de las flotas mantenidas por la Cía. Para aquel Mecánico Experto en posesión de la Licencia de la D.G.A.C., la empresa le facilitará el acceso a un Curso de Calificación de Tipo en el plazo máximo de un año a partir de la obtención de dicha Licencia.

Nota 3: Máximo tres años, en el caso de poseer dos o más Habilitaciones de flotas mantenidas por la Cía.

B) Al menos las dos últimas evaluaciones serán positivas en el momento del cambio de nivel. Cada año los Jefes de Base, asesorados por los Jefes de Turno, realizarán una evaluación del personal que se complementará con las realizadas por el control Jefe de Calidad si las hubiera. Si el resultado de dichas evaluaciones fuera positivo no será necesario su comentario con los interesados; en las evaluaciones negativas éstos tendrán derecho, junto con los RRLL de su base, a exponer las alegaciones pertinentes. Adicionalmente, la Dirección de Mantenimiento designará dos personas de la Base para que realicen una evaluación paralela. En el caso de una evaluación normal ésta se le comunicará al interesado.

Con todos los informes, la Dirección tendrá que resolver en un plazo no superior a treinta días.

Para realizar las evaluaciones se utilizará una ficha de evaluación que según su resultado se clasificarán en:

Positivas: Cuando más del 50 por 100 de las notas sean buenas o muy buenas.

Normales: Cuando menos del 50 por 100 de las notas sean buenas o muy buenas y no haya ninguna nota deficiente.

Negativas: Cuando haya alguna nota deficiente. (Se adjunta la ficha de evaluación como anexo 1)

C) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a los que hubiera sido convocado según lo establecido en el plan de formación y en el presente Convenio. En caso de que no se convoquen cursos de formación por parte de la empresa, esta circunstancia no impedirá la progresión. La realización de planes formativos fuera de la jornada laboral será de libre aceptación por parte del TMA y no serán obligatorios a efectos de progresiones.

D) Tener presente el máximo de promociones que la Dirección General permita para ese año.

5. La compañía, con carácter excepcional y teniendo en cuenta las condiciones de titulación, formación, experiencia o un desarrollo extraordinario de la capacidad profesional de una determinada persona, podrá establecer progresiones de la misma de una forma especial sin tener en cuenta los criterios establecidos anteriormente. Las progresiones especiales se limitarán a una por trabajador y año y no repercutirán en la cuantía de la plantilla. El trabajador afectado cumplirá con los requisitos exigidos para el resto de las progresiones. En dichos casos la Dirección de Mantenimiento facilitará a los RRLL información de las personas afectadas por las progresiones especiales y los términos y condiciones de las mismas.

## CAPÍTULO IX

### Festivos. Permisos y excedencias

#### Artículo 26. *Calendario oficial de festivos.*

Serán días festivos con carácter retribuido los que cada año determinen las autoridades laborales pertinentes en cada Base de Mantenimiento.

#### Artículo 27. *Compensación económica.*

Cuando coincida un día de trabajo ordinario con un día festivo, los trabajadores afectados devengarán el derecho a la compensación económica como hora festiva o su disfrute en tiempo libre equivalente (hora por hora) al trabajado en día festivo. Dicho incremento será de un 75 por 100 sobre la hora ordinaria en concepto de hora festiva.

#### Artículo 28. *Programación de festivos.*

En la programación de turnos no se hará coincidir ningún día libre con un festivo. Cuando en la programación de turnos coincida un día libre semanal con un festivo, este día será siempre festivo, teniendo que disfrutar un día adicional por su descanso semanal dentro de la quincena natural e irá unido a un bloque de días libres programados. Si el último

día de la quincena trabajada no lo hubiera librado, se abonarán ocho horas extras en concepto de día libre trabajado.

Si durante un día festivo trabajado un trabajador tuviera que continuar su jornada, asistir a un AOG o acompañar a un vuelo, el tiempo empleado para ello devengará como horas festivas todas las realizadas en esa jornada, más adicionalmente las horas extras, nocturnas, de acompañamiento o AOG que se derivasen por dicha actividad.

#### Artículo 29. *Personal destacado.*

El personal destacado o en comisión de servicio tendrá derecho a disfrutar o compensación de los días festivos, en los mismos términos que en su Base de origen y nunca los derivados del sitio donde circunstancialmente se encuentre.

#### Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

La Cía. concederá permiso retribuido a los TMA's siempre que lo soliciten, mediando las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Dos días naturales ampliables a cuatro por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos tres casos incluido el parentesco político), abuelos o nietos.
2. Dos días naturales ampliables a cuatro en caso de alumbramiento de la esposa o pareja estable.
3. Un día natural, ampliable a dos, por razón de boda de padres, hijos y hermanos incluso parentesco político.
4. El tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud y para el deber inexcusable de carácter público.
5. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
6. Un día natural por cambio de domicilio.
7. Por motivos de traslado, según lo acordado en el capítulo V. Los días u horas necesarias para asistir a consultas médicas.
8. La ampliación será efectiva cuando el suceso ocurra a mas de 150 kilómetros de la residencia habitual. Además, el personal residente en Canarias dispondrá de un día adicional en traslados a otra Comunidad Autónoma.

En todos los casos de permiso retribuido, los TMA's deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Cía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

#### Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

Los TMA's tendrán derecho a disfrutar de permiso no retribuido anualmente, hasta un periodo de treinta días naturales, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de permisos no retribuidos, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlos, será de uno por cada veinte trabajadores o fracción dentro de cada base.

La petición de este tipo de permiso deberá solicitarse como mínimo con un mes de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar dicho permiso, para no introducir modificaciones en la programación de los turnos.

Con independencia de lo anterior, los TMA's podrán solicitar excepcionalmente permiso sin sueldo, siempre que medien causas justificadas que deberán exponer por escrito a la Dirección de Mantenimiento.

#### Artículo 32. *Excedencias voluntarias.*

La excedencia voluntaria tendrá derecho a solicitarla aquel TMA con, al menos, un año de antigüedad en la Cia., por un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La petición será formulada inexcusablemente por escrito y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado. La petición deberá ser resuelta por la Cía. en el plazo máximo de un mes.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo TMA si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

Los TMA's tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Respecto a lo no regulado se aplicará lo que determine la legislación vigente.



Artículo 33. *Excedencias forzosas.*

Se considerará excedencia forzosa aquella en la que concurran las siguientes causas:

1. Nombramiento por decreto o elección para cargo político o de carácter público, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la Cía.
2. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del Servicio Militar o Prestación Sustitutoria, obligatorio o voluntario, por el tiempo que dure cada uno de ellos.

Respecto a lo no regulado se aplicará lo que determine la legislación vigente.

CAPÍTULO X

**Destacamientos y desplazamientos**

Artículo 34. *Disposiciones generales.*

Es el lugar donde un TMA se encuentra desplazado fuera de su Base por necesidades de la Cía.

Es obligación por parte de cada TMA el disponer en todo momento del pasaporte en regla y actualizado, teniendo el control de la fecha de caducidad de los mismos la Jefatura de Producción.

Todos los desplazamientos que se realicen se harán garantizando el asiento, comida correspondiente y el retorno a base.

Se devengará una dieta nacional o internacional, según proceda, considerando a la salida el lugar de destino del TMA o del vuelo que se acompañe y a su retorno a Base ésta lo será desde el lugar de donde se proceda.

Durante los vuelos de acompañamiento de larga distancia o desplazamiento por AOG en los cuales se sobrepase la franja horaria de las veinticuatro, el cómputo de la jornada laboral se iniciará a las cero horas un minuto del día, siendo las ocho primeras horas correspondientes a su jornada laboral.

Al regresar a su base de origen, el siguiente turno de trabajo será el que corresponda según programación, después de un descanso mínimo de doce horas.

Si durante cualquier tipo de desplazamiento o asistencia a aviones fuera de Base, fuera festivo en la Base de origen, aparte de las retribuciones afectadas por el vuelo, también se percibirá la compensación por horas festivas (máximo ocho horas festivas).

Todos los desplazamientos estarán equiparados por el sistema retributivo nocturno, en el mismo grado que el trabajo en Base.

En el caso de que el desplazamiento se realizara en día libre, éste lo será de libre aceptación, salvo en caso de AOG, que será de obligado cumplimiento. Una vez designado este desplazamiento se le abonarán como horas extraordinarias (máximo ocho horas) o tiempo libre equivalente (dos días libres por uno trabajado), a elección del TMA.

Cuando se asigne cualquier tipo de vuelo, si el TMA estuviera realizando su jornada laboral, tendrá el derecho de acudir a su domicilio para abastecerse de prendas y utensilios de viaje cuando sea necesario.

Pueden darse dos tipos de destacamento en función del tiempo de permanencia ordinario (hasta un máximo de quince días) o de larga duración (superior a quince días).

Artículo 35. *Destacamento ordinario.*

El tiempo máximo del destacamento ordinario será de quince días y se realizará en régimen de hotel (de entre los acordados por la empresa en esa Base para el resto del personal de la Cía.) e incluyendo desayuno tipo continental o similar.

Siempre que sea posible, por cercanía o por buena comunicación con la Base de destino, éste destacamento será de siete días en vez de quince.

Si por cualquier razón se necesitase o creyese más conveniente la utilización de un hotel de los no habitualmente contratados, éste deberá ser aprobado por la Cía. y supervisado por los representantes laborales y comprobado que reúne las mismas cualidades que los anteriormente establecidos.

La empresa proporcionará transporte hotel-aeropuerto-hotel. En caso alternativo de facilitar vehículo, el combustible utilizado para estos trayectos será a cargo de la Cía. así como los gastos derivados de su custodia si se precisara (todo ello realizando la oportuna declaración de gastos al final del destacamento).

Cuando se preparen los destacamentos, se presentarán con un mes de antelación a los representantes laborales para su estudio y sugerencias. Dicha programación podrá estar sujeta a cambios. Al mismo tiempo, la Cía. averiguará si hay personal voluntario y, caso de no haberlo, se programarán los turnos de destacamento en las condiciones anteriormente expuestas.

Se procurará programar al personal de forma rotatoria y equitativa.

Se procurará a la asignación de los días libres que correspondan durante el destacamento, en la Base de origen, antes y después del destacamento. En los destacamentos originados por refuerzo a Bases de mantenimiento de la propia Cía., los TMA's podrán solicitar librar de la forma habitual.

Los desplazamientos entre la Base de origen-lugar de destacamento y viceversa serán realizados dentro del horario laboral. En caso de que por necesidades de programación o disponibilidad de medio de transporte no sea así, el tiempo utilizado durante el desplazamiento será compensado con tiempo libre equivalente durante el mes en curso o, en su defecto, abonado como horas ordinarias. A elección del TMA y de acuerdo con la Dirección de Mantenimiento dichas horas podrán ser acumuladas para su futuro disfrute.

Artículo 36. *Destacamento de larga duración.*

Cuando en casos excepcionales haya acuerdo entre la Cía. y los TMA's para destacamentos de larga duración (de más de quince días), los TMA's tendrán derecho a permanecer en alojamiento de hotel durante todo el destacamento, o la Cía. costeará los gastos de un alojamiento alternativo previo acuerdo por las partes, con conocimiento por parte de los representantes laborales. En dichos destacamentos el TMA tendrá derecho a:

1. Cada mes un billete gratuito sujeto a espacio para el cónyuge, hijos y familiares que sean beneficiarios de billetes, al lugar de destacamento y regreso.

2. Si no optara por dichos billetes, al disfrute de un permiso de cuatro días, computando como días libres, para estancia en su domicilio. La Cía. facilitará los medios de transporte que permitan estos desplazamientos.

Esto se aplicará a destacamentos superiores a un mes.

Artículo 37. *Desplazamientos por AOG (Avión fuera de servicio o Aircraft on ground).*

Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera urgencia su terminación, tales como cambio de motor no programado o aviones en AOG, el personal se verá obligado a aceptar dichos trabajos, salvo que se prevea que se van a encontrar en una situación de permiso retribuido o fuerza mayor.

Desplazado fuera de su Base, se someterá a los siguientes principios:

1. La Dirección de Mantenimiento ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.

2. La iniciación de dichos trabajos se hará lo mas rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.

3. Una vez en el lugar de trabajo, los TMA's procurarán terminar el mismo lo antes posible, siendo la persona designada como Jefe la responsable de dicha urgencia, pero dando a los TMA's el tiempo suficiente para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada. El tiempo invertido en los traslados a y desde el lugar de residencia eventual no se considerará como descanso.

Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se establecen los siguientes incentivos para los TMA's desplazados con esta finalidad:

1. Cuando un TMA sea requerido desde su domicilio para dichos trabajos, desde el momento en que llegue a su Base y hasta que regrese a la misma, si no media descanso en hotel, tendrá todo ese tiempo la consideración de horas de AOG, salvo que medie descanso en hotel en cuyo caso el regreso se considerará como desplazamiento por acompañamiento.

2. En el caso de que el requerimiento le fuera hecho en su puesto de trabajo, la consideración de horas de AOG lo será desde el mismo momento del requerimiento y hasta la vuelta a la base, aplicando el mismo criterio que en el caso anterior.

3. Si después del descanso en el hotel se tuviera que continuar trabajando, estas horas seguirán teniendo la misma compensación que las anteriores.

4. Siempre que la actividad (entiéndase por tal la hora en que se empezó a trabajar o la hora que se requirió al TMA desde su base) exceda

de dieciséis horas, aun persistiendo la situación de AOG, el TMA tendrá derecho a un descanso mínimo de ocho horas en un hotel.

5. Siempre que la duración de la actividad del TMA sea de diez horas o más, incluyendo el retorno a Base, una vez firmado el Tech. Log. y dado el avión listo, se tendrá derecho a ir a un hotel para descanso y aseo.

6. El descanso mínimo después de diez horas de actividad o más, será de doce horas en ámbito nacional e internacional y veinticuatro horas en vuelos de larga distancia. En caso de que no se pudiera cumplir el descanso establecido y siempre con la aceptación del TMA, el cobro de horas de AOG no finalizará hasta la llegada del TMA a su base.

La consideración de AOG en Base se regirá por las mismas normas en cuanto a descanso.

Los desplazamientos producidos por asistencia en AOG a otras Cías. se regirán por los mismos términos.

#### Artículo 38. *Desplazamiento por acompañamiento.*

Serán aquellos que se realicen sin ninguna función a realizar a bordo y únicamente tengan como misión el realizar una inspección rutinaria en el punto de destino, tales como Tránsito, Daily Check, Etops, Vuelo para situar un avión, etc.

Los requisitos para dichos vuelos serán:

1. La libre aceptación por parte del TMA a realizar dichos vuelos, siempre que supongan una actividad superior a dieciocho horas. En estos casos mediará un descanso mínimo de veinticuatro horas antes de la reincorporación a su turno programado.

La hora de vuelo se abonará con el valor equivalente a la hora ordinaria y se computará de calzos a calzos.

#### Artículo 39. *Desplazamiento por prueba.*

Dichos desplazamientos tendrán una función específica durante vuelos no comerciales para verificación de equipos, sistemas, actuaciones del avión, pruebas de motores o ferry.

Los requisitos para dichos vuelos serán:

1. El TMA dispondrá de un asiento en la cabina de tripulación si fuera necesario para la función encomendada.

2. Aceptación por parte del TMA a realizar dicho vuelo.

La compensación económica de dichos vuelos será de una hora ordinaria  $\times$  1,5 por hora de vuelo (el 150 por 100 de la hora ordinaria).

### CAPÍTULO XI

#### Retribuciones

#### Artículo 40. *Estructura salarial.*

Los conceptos salariales y extrasalariales y sus cuantías son los recogidos en la tabla salarial del anexo II.

#### Artículo 40 bis. *Cálculo de la hora ordinaria.*

Se pacta que la fórmula para el cálculo de la hora ordinaria y que servirá para establecer el valor unitario de los conceptos variables de la tabla salarial del personal de mantenimiento, es la siguiente:

$$H.O. = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Prima Productividad}) \times 14 + F.C.}{1.800}$$

siendo F.C. el Factor de Corrección, que será revisado por incremento del IPC en los mismos términos que los conceptos fijos. Dicho F.C. figura en las tablas salariales (anexo II).

#### Artículo 41. *Horas extras por fuerza mayor y otras.*

Se entenderán como de fuerza mayor las habituales dentro del sector de Mantenimiento de Aeronaves en Línea. Serán aquellas debidas a AOG, graves daños en las instalaciones y en general causas imprevistas. Estas serán de obligado cumplimiento, teniendo en cuenta los periodos de actividad y descanso.

El resto de horas no amparadas en estos casos serán propuestas por la empresa y de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Todas las horas extraordinarias realizadas en día festivo se computarán también horas festivas.

En los casos en los que un TMA se encuentre solo, tanto en su base principal como destacado, él mismo decidirá la necesidad o no de realizar las horas Extras que crea pertinente. A su vuelta a Base o a la mayor brevedad posible, dará una explicación escrita de los motivos derivados para tal actuación.

La retribución de las horas extras será de un incremento del 75 por 100 de la hora ordinaria.

#### Artículo 42. *Horas nocturnas.*

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós a las seis horas y, todas las de la jornada, cuando se realicen cuatro o más dentro de dicho intervalo. El importe de la hora nocturna será el 30 por 100 de la hora ordinaria.

No se permanecerá en turno de noche durante más de ocho días seguidos ni durante más de catorce en el período de un mes.

#### Artículo 43. *Horas festivas.*

Se pacta que la compensación por horas festivas trabajadas será de un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

#### Artículo 44. *Horas AOG.*

Se pacta que la compensación por horas por AOG trabajadas será de un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

#### Artículo 45. *Plus de Solape.*

Debido a las especiales condiciones de trabajo, el personal –sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a la jornada– está obligado a incorporarse quince minutos antes del inicio de su jornada a su puesto de trabajo con el fin de realizar los relevos, organizar el trabajo y no interrumpir la operatividad de la Cía.

El cálculo de dicho plus, que se abonará mensualmente, se regirá por la fórmula siguiente:

$$\text{Plus de Solape} = \frac{27 \text{ por } 100 \text{ H.O.} \times 225}{12}$$

### CAPÍTULO XII

#### Formación

#### Artículo 46. *Objetivo.*

El objetivo básico y fundamental de la formación es conseguir la calidad, productividad y competencia adecuada del individuo en la realización del trabajo encomendado. La formación debe contribuir a un desarrollo profesional del trabajador, potenciando sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas.

Se establecerá un plan de formación que será desarrollado por la Comisión Paritaria de Formación.

#### Artículo 47. *Disposiciones generales.*

Los cursos de calificación de aeronave línea y formación inicial, así como cursos específicos programados por la Cía., serán de obligado cumplimiento y se impartirán dentro de la jornada laboral o como sustitutoria de ésta.

Para estos cursos se aplicará lo dispuesto a continuación:

El horario de los cursos será de un máximo de seis horas en jornada continuada, no afectando dicho horario entre las catorce treinta y las dieciséis horas, y tampoco sobrepasando las veintitrés horas, excepto en el caso de asistencia a simulador o por disponibilidad de avión.

Para cursos de corta duración, la jornada podrá ser de ocho horas con una interrupción de dos horas, en cuyo caso se abonará media dieta mientras no haya un servicio de comedor de empresa en el centro en que se imparte el curso.

La duración semanal será de cinco días, librando sábado y domingo, salvo que durante la semana hubiese un día festivo, el cual será tenido



como tal, o que debido a requerimientos de duración del curso hubiese que prolongar al sábado como día lectivo.

En caso de necesidades del servicio se podrá interrumpir el curso, excepto en aquellos en que se vean afectados los sábados como días lectivos.

Los TMA's que tengan una cláusula en su contrato de trabajo la cual obligue a abonar el coste de un curso en el caso de su baja en la Cía. en un período inferior a dos años, esta cláusula será de aplicación para los cursos de calificación tipo.

Para el personal asistente a cursos fuera de su base, la Cía. proporcionará hotel, dietas y medio de transporte al centro de instrucción.

Para el personal de la base donde se imparta el curso y si el centro de instrucción se encuentra más de 15 kilómetros del centro de trabajo, la Cía. proporcionará el medio de transporte al mismo. En caso de que no lo hiciera, al personal se le abonará el kilometraje establecido en cada momento.

Para cursos de duración superior a seis semanas, el personal desplazado fuera de su base podrá solicitar un billete con plaza confirmada para su desplazamiento a su base de origen, en cuyo caso deberá abandonar el hotel y devolver las dietas de los días no lectivos.

#### Artículo 48. *Cursos de formación inicial.*

Los cursos de formación se impartirán al personal de nuevo ingreso en la Cía., incluyendo cursos de familiarización con las aeronaves y cursos sobre los procedimientos de trabajo y de organización.

#### Artículo 49. *Cursos de calificación tipo.*

Se establece un curso para cada tipo de aeronave incluida en la flota, cuyo objetivo es el conocimiento de los sistemas específicos de cada avión. Este curso incluirá todos los módulos: célula, sistemas, motor y aviónica.

En el plazo máximo de dos años, como mínimo el 20 por 100 de la plantilla con licencia de cada base tendrá que haber realizado el curso de calificación tipo de las nuevas flotas que se incorporen a la Cía.

### CAPÍTULO XIII

#### Vestuario

#### Artículo 50. *Vestuario.*

A continuación se relaciona el vestuario para la Línea de Mantenimiento:

#### Duración mínima

Cantidad	Descripción	Tiempo - Años
1	Mono de trabajo .....	1
1	Cazadora azulina .....	1
1	Pantalón azulina .....	1
2	Pantalón azul verano .....	2
2	Pantalón azul invierno .....	2
1	Cinturón cuero .....	1
5	Camisas blancas m/c .....	1
1	Jersey punto azul (1) .....	1
1	Jersey punto inglés azul .....	1
1	Par zapatos (2) .....	1
1	Par botas cuero .....	2
5	Pares calcetines .....	1
1	Anorak especial .....	3
1	Corbata .....	1
1	Pasador corbata .....	2

Cantidad	Descripción	Tiempo - Años
1	Botas agua .....	3
1	Traje lluvia .....	3
1	Guantes cuero .....	2
1	Gorra azul con visera .....	1
1	Maleta o bolsa de viaje .....	5
1	Chaleco reflectante .....	2

- (1) A elegir chaleco de punto o jersey de pico punto azul.
- (2) A elegir zapato tipo hidráulico Rampa.

### CAPÍTULO XIV

#### Régimen asistencial

#### Artículo 51. *Asistencia económica suplementada.*

Con independencia de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social sobre prestaciones en caso de enfermedad o accidente, el personal de mantenimiento que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, percibirá las prestaciones de la Seguridad Social o mutua patronal incrementadas hasta el 100 por 100 del salario.

#### Artículo 52. *Asistencia social fuera de base.*

El personal que se halle en situación de comisión de servicio, tanto en territorio nacional como internacional, tendrá derecho a que la Cía. o la empresa de asistencia sanitaria concertada se haga cargo de los gastos producidos por enfermedad o accidente.

Si el personal afectado se hallara incapacitado en cualquier modo, la Cía. proporcionará el traslado de algún familiar para atenderle.

Así mismo cuando los servicios médicos aconsejen el traslado a su residencia habitual, la Cía. realizará todos los tramites oportunos y sufragará los gastos derivados por tal motivo.

### CAPÍTULO XV

#### Disposición transitoria primera. *Programación de jornada.*

Debido a las necesidades actuales y mientras no sea posible realizar la programación de turnos según lo establecido en este Convenio, la programación de turnos, incluidos los descansos semanales, será cualquiera de los siguientes:

$$7N + 3L + 6T + 2L + 7M + 3L \text{ ó } 7N + 3L + 7T + 3L + 6M + 2L, \\ 7N + 4L + 6T + 2L + 7M + 2L \text{ ó } 7N + 4L + 7T + 2L + 6M + 2L,$$

Tanto la modalidad escogida para su aplicación como cualquier modificación sobre la programación transitoria de turnos, se acordará por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

#### Disposición transitoria segunda.

El cómputo de jornada nocturna prevenido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo conllevará la adecuación de los turnos en las bases de Madrid, Tenerife y Palma de Mallorca.

#### Disposición adicional única.

De conformidad con lo establecido en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores se crea el Colegio Electoral de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, con el objeto recoger las características profesionales del colectivo en el ámbito de representación de la empresa.

## CAPÍTULO XVI

## ANEXO I

1. Ficha de evaluación.
2. Tabla salarial.

## Tabla salarial

«Air Europa Líneas Aéreas, S. A. U.» - Línea de mantenimiento

Nivel	Categorías	Total anual	Salario base	P. productivo	Plus turnos	Plus Transporte	Manutención	Plus solape	F. C.
1	Inspector A .....	44.540,98	1.906,54	871,98	87,23	134,79	134,79	113,34	1.399,28
2	Inspector B .....	41.649,57	1.797,15	754,10	87,23	134,79	134,79	104,17	1.319,01
3	Inspector C .....	38.325,86	1.687,77	636,21	87,23	134,79	134,79	94,99	1.238,84
4	T. M. A. A .....	35.705,02	1.600,23	544,55	87,23	134,79	134,79	87,75	1.174,52
5	T. M. A. B .....	33.084,39	1.512,69	452,90	87,23	134,79	134,79	80,52	1.110,32
6	T. M. A. C .....	29.632,24	1.381,39	348,20	87,23	134,79	134,79	70,95	1.013,96
7	T. M. A. D .....	27.074,21	1.250,27	304,49	87,23	134,79	134,79	63,80	917,61
8	T. M. A. E .....	24.932,54	1.122,58	285,85	87,23	134,79	134,79	57,76	823,93
9	T. M. A. F .....	20.838,32	866,65	261,84	87,23	134,79	134,79	46,45	717,61
10	MEC. experto .....	17.353,88	714,28	176,26	87,23	134,79	134,79	36,48	503,34
11	MEC. básico .....	13.315,16	538,83	75,63	87,23	134,79	134,79	25,26	377,93

Nivel	Categorías	Hora básica (ordinaria)	Hora vuelo	Hora plus	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna	Hora revisión
1	Inspector A .....	22,39	33,58	39,18	39,18	39,18	6,72	44,78
2	Inspector B .....	20,58	30,86	36,01	36,01	36,01	6,17	41,15
3	Inspector C .....	18,76	28,15	32,84	32,84	32,84	5,63	37,53
4	T. M. A. A .....	17,33	26,00	30,33	30,33	30,33	5,20	34,67
5	T. M. A. B .....	15,90	23,86	27,83	27,83	27,83	4,77	31,81
6	T. M. A. C .....	14,02	21,02	24,53	24,53	24,53	4,21	28,03
7	T. M. A. D .....	12,60	18,90	22,06	22,06	22,06	3,78	25,21
8	T. M. A. E .....	11,41	17,12	19,97	19,97	19,97	3,43	22,83
9	T. M. A. F .....	9,18	13,76	16,06	16,06	16,06	2,75	18,35
10	MEC. experto .....	7,21	10,81	12,61	12,61	12,61	2,16	14,41
11	MEC. básico .....	4,99	7,48	8,73	8,73	8,73	1,50	9,98

## ANEXO II

## 1. Conceptos salariales

1.1 Salario base: Es la retribución que, en función de la jornada establecida y nivel ostentado, figura recogida en la tabla salarial.

1.2 Plus productividad, es la retribución mensual cuya cuantía recoge la tabla salarial.

1.3 Plus turnos: Retribuye la realización de turnos de trabajo o la disponibilidad para realizarlos, en la cuantía recogida en la tabla salarial.

1.4 Plus solape: artículo 45.

1.5 Gratificaciones extraordinarias: Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se percibirá una paga extraordinaria el 20 de junio y otra el 20 de diciembre, equivalentes cada una de ellas al salario base, antigüedad, en su caso y plus de productividad. Su devengo será semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre y quien no lleve seis meses de prestación de servicios en la empresa al término de cada semestre percibirá dicha paga en proporción al tiempo trabajado.

## 2. Conceptos extrasalariales

2.1 Plus de transporte: en la cuantía recogida en la tabla salarial, compensa los gastos, de tal naturaleza, soportados por el trabajador para la realización de los trabajos propios de la actividad.

2.2 Plus de manutención: en la cuantía fijada en la tabla salarial, compensa los gastos, de tal naturaleza, soportados por el trabajador para la realización de los trabajos propios de la actividad.

2.3 Dietas: artículo 34.

Observaciones	Tratamiento económico
Art. 9. Jefe Turno.	$(H.O. \times 225)/12$
Art. 15. Traslado necesidades servicio.	Indemnización= 2 mensualidades
Art. 17.7 Cambio de rotación.	Variación rotación = Hora ordinaria
Art. 17.9 Cambio de turno.	Variación turno= Hora extraordinaria
Art. 18. Turnos de revisión (12 horas).	1 turno= 2 x 4 horas ordinarias o Dí
Art. 38. Acompañamiento.	Hora de vuelo = Hora ordinaria
Art. 39. Desplazamiento por prueba.	$H.O. \times 1,5$ hora de vuelo
Art. 42. Hora nocturna.	30 por 100 x H.O.
Art. 43. Hora festiva.	$H.O. + (H.O. \times 75 \text{ por } 100)$
Art. 44. Hora A.O.G.	$H.O. + (H.O. \times 75 \text{ por } 100)$
Hora básica.	Hora ordinaria.
Hora plus.	Hora ordinaria x 175 por 100
Hora revisión.	Hora ordinaria x 200 por 100
Hora vuelo.	Hora ordinaria x 150 por 100
Hora festiva.	Hora ordinaria x 175 por 100
Hora extraordinaria.	Hora ordinaria x 175 por 100
Hora ordinaria.	$[(S. \text{ base} + P. \text{ Prod.}) \times 14 + F.C.]/$
Plus solape.	$[(27 \text{ por } 100 \text{ s/hora ordinaria}) \times 225 \text{ por } 100]/$

**air europa, líneas aéreas, s.a.**

**INFORME EVALUACIÓN PERSONAL**

NOMBRE:  
APELLIDOS:

CATEGORIA:  
PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL:

BASE:  
Y EL:

INSTRUCCIONES: EVALUAR PERSONAL EN TODOS LOS PUNTOS DE ESTA PAGINA

PUNTUACION: PUNTUAR EL DESARROLLO ACTUAL DE LA PERSONA MEDIANTE UNA "X" EN LAS CASILLAS APROPIADAS

	MUY BUENO	BUENO	NORMAL	BAJO	CONSIDERAR EL ULTIMO INFORME REALIZADO		
					HA MEJORADO	IGUAL	HA EMPEORADO
<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO:</b> Considerar conocimiento de procedimientos y técnica. Se utilizan los manuales correctamente. Se mantiene al día.	Excepcionalmente informado en todas las fases del trabajo	Conocimiento suficiente para realizar el trabajo con la mínima ayuda.	Posee adecuados conocimientos para realizar un trabajo satisfactorio.	Necesita de considerable ayuda.			
<b>PRODUCTIVIDAD:</b> Considerar volumen, precisión, perfeccionismo, limpieza y agilidad en el trabajo.	Calidad y cantidad de trabajo excelente.	Realiza trabajo de alta calidad y en su tiempo, con productividad por encima de la media.	Calidad de trabajo bueno con ocasional ayuda.	Calidad y cantidad de trabajo por debajo de la media.			
<b>APTITUDES:</b> Considerar rapidez y facilidad en aprender nuevos métodos. Tiene habilidad para entender instrucciones, retener y aplicar conocimientos.	Tiene extraordinaria capacidad de aprender, memorizar y aplicar conocimientos.	Constantemente aprende, memoriza y aplica conocimientos.	Generalmente, aprende, memoriza y aplica conocimientos.	Tiene dificultad para aprender, memorizar y aplicar conocimientos.			
<b>INICIATIVA:</b> Considerar recursos. Trabaja con la mínima instrucción y sin constante supervisión. ¿Trabajo orientado?	Contribuye con nuevas ideas, sugerencias, siempre dispuesto a realizar trabajos.	Realiza los trabajos asignados bien. Busca trabajo adicional. Consistente buenos esfuerzos.	Realiza los trabajos asignados de buena gana con mínima supervisión. Bien esforzado.	No maneja nada, realiza el mínimo esfuerzo en los trabajos asignados. Fallo de iniciativa			
<b>TRABAJA EN EQUIPO:</b> Considerar la habilidad de trabajar en equipo. ¿Es cooperativo? ¿Es receptivo de los nuevos métodos?	Excelente penetración con otras personas y superiores, implementa nuevos procedimientos.	Trabaja bien con otro personal y superiores de una manera cooperativa.	Cooperatividad. Se ajusta bien trabajando con otros.	Dificultad en aceptar nuevos métodos. No coopera con los demás.			
<b>HABILIDAD EN COMUNICAR:</b> Considerar habilidad para transmitir claramente y recibir información tanto escrita como verbal.	Facilidad excepcional expresando ideas. Altamente receptivo en las ideas de los otros.	Altamente receptivo intercambiando ideas y sugerencias con otros.	Buen oyente que intercambia ideas con otros de una manera aceptable.	Su autoexpresión y receptividad son limitadas.			
<b>INTENTOS DE MEJORA:</b> Considerar la habilidad de encontrar y buscar mejores formas de realizar un trabajo.	Constantemente intenta aprender nuevas cosas que ayuden al desarrollo del trabajo.	Rápidamente acepta sugerencias para corregir deficiencias y esas sugerencias.	Corrige deficiencias.	No se preocupa en corregir deficiencias.			
<b>SERIEDAD:</b> Considerar cómo se desenvuelve en un trabajo asignado. Considerar la habilidad para el seguimiento de instrucciones y procedimientos.	Excepcional devoción a su trabajo y seguimiento.	Consistente en el seguimiento de su trabajo.	Se le puede asignar a veces el seguimiento de trabajos	Inconsistente en el seguimiento del trabajo asignado.			
<b>PRESENCIA:</b> ¿Está su presencia día a día de acuerdo con los estándares de la Compañía?	Excepcionalmente aseado y pulcro.	Siempre bien aseado y sobresale de los estándares de presencia.	Limpio y apropiadamente vestido.	No se adapta al estándar de presencia de la Compañía			
<b>ASISTENCIA:</b> Considerar absentismo y retrasos y adjuntar los comentarios que fueran necesarios.							
<b>COMENTARIOS:</b>							
							PRIORIDAD ASCENSOS