

Acuerdo Tercero: El Plan de Promociones establecido para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, será de aplicación durante el año 2003 a los empleados con Clase Salarial igual o inferior a 52.

Acuerdo Sexto: A partir del día 1 de Enero de 2003, el Complemento Personal «E» tendrá las siguientes características, según el colectivo de que se trate:

Con clase salarial 53 o superior: Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales, incluida la específica para las clases salariales 52 o inferior, y demás conceptos retributivos contenidos en el Convenio, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables de puestos de trabajo, o por calidad o cantidad, que sean complementarios o adicionales a las Tablas Salariales.

Con clase salarial 52 o inferior: Al Complemento Personal «E» mínimo que se indica en la Tabla Salarial que se determina para este colectivo, le será de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la Cláusula 1.ª, párrafo tercero del Convenio Colectivo.

En caso de existir, el mismo tratamiento indicado para las clases salariales 53 o superior, tendrá la diferencia entre el Complemento Personal «E» mínimo establecido en la Tabla Salarial que más abajo se refleja y el realmente asignado a cada trabajador a título individual.

A continuación se indica la Tabla Salarial aplicable a partir del día 1 de Enero de 2003, al personal del colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con clase salarial 52 o inferior, y tendrá la consideración de retribución mínima garantizada:

| Clase salarial | Salario base<br>—<br>Euros/mes | Complemento<br>personal «E»<br>mínimo<br>—<br>Euros/mes | Total<br>—<br>Euros/mes | Total<br>—<br>Euros/año |
|----------------|--------------------------------|---|-------------------------|-------------------------|
| 42 .....       | 638,63                         | 384,50  | 1.023,13                | 14.323,82               |
| 43 .....       | 652,53                         | 388,92  | 1.041,45                | 14.580,30               |
| 44 .....       | 681,13                         | 396,79  | 1.077,92                | 15.090,88               |
| 45 .....       | 717,25                         | 407,93  | 1.125,18                | 15.752,52               |
| 46 .....       | 768,20                         | 418,74  | 1.186,94                | 16.617,16               |
| 47 .....       | 832,73                         | 431,38  | 1.264,11                | 17.697,54               |
| 48 .....       | 904,64                         | 446,03  | 1.350,67                | 18.909,38               |
| 49 .....       | 984,78                         | 465,84  | 1.450,62                | 20.308,68               |
| 50 .....       | 1.075,80                       | 491,51  | 1.567,31                | 21.942,34               |
| 51/52 .....    | 1.156,59                       | 525,96  | 1.682,55                | 23.555,70               |

A partir del día 1 de Enero de 2003, esta Tabla Salarial, para el colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Clase Salarial 52 o inferior, sustituye a la determinada en la Cláusula 24.ª, a todos los efectos referentes establecidos en la misma en el Convenio Colectivo vigente, que sean de aplicación a estos empleados.

Acuerdo Séptimo: Con efectos del día 1 de Enero de 2003, este Acuerdo será de aplicación al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con clase salarial 52 o inferior.

Cuarto.—La Comisión Paritaria del Convenio queda compuesta por los siguientes miembros:

En representación de los trabajadores:

- D. Delfín Cedena Ronda, CC.OO.
- D. Ricardo Burguete Herránz, CC.OO.
- D. Manuel Pérez del Castillo, CC.OO.
- D. Mariano Sáez Gómez, U.G.T.
- D.ª Encarnación Pérez Martínez, U.G.T.
- D. José Luis Navarro de Diego, U.G.T.

En representación de la empresa:

- D. José Luis Esteban Alonso.
- D. Mariano García Martín.
- D. Lorenzo Largacha Redondo.
- D. Víctor Martín Gómez.
- D. Jesús Sánchez Alonso.
- D. José Santos González.

La Secretaría de la Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por:

En representación de los trabajadores:

- D. Delfín Cedena Ronda, CC.OO.
- D. Mariano Sáez Gómez, U.G.T.

En representación de la empresa:

D. José Luis Esteban Alonso.

Quinto.—Delegar en la Dirección de la Empresa, para efectuar la remisión a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

En prueba de conformidad con todo lo que consta en Acta, se firma la presente por todos los miembros de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha indicados al principio de la misma.

**16039** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. y sus trabajadores Técnicos de Mantenimiento.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. y sus trabajadores Técnicos de Mantenimiento (Cód. Convenio n.º 9014540) que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 22 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA AIR NOSTRUM, LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A. Y SUS TRABAJADORES TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

El presente II Convenio Colectivo suscrito entre Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. y sus Técnicos de Mantenimiento (en adelante trabajadores) sustituye en su integridad al I Convenio Colectivo.

Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca todos los centros de trabajo de la Compañía en España, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Artículo 1.2 *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de Mantenimiento con contrato laboral común de la plantilla de la Compañía «Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.», en las situaciones contempladas en este convenio. Se excluyen de este ámbito los trabajadores que, aún cuando trabajen en contacto con las aeronaves, no realicen funciones de mantenimiento de aeronaves o talleres, según las definiciones de este convenio; así como los encuadrados en otro convenio colectivo, aunque puntualmente presten servicios de mantenimiento de aeronaves o talleres.

Artículo 1.3 *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con carácter retroactivo a efectos económicos desde el 1 de enero de 2003, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2006, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto.

Será prorrogado tácitamente por periodos de doce meses si, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguno de los firmantes.

Denunciado el Convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones con carácter inmediato a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán su cuantía, sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

#### Artículo 1.4 *Revisión salarial.*

Los salarios vigentes en el año 2003, son los publicados en las tablas del anexo I.

Dichos importes serán objeto, a partir del 1 de enero del 2004, y para esa y siguientes anualidades de vigencia inicial del convenio, de una revisión, a principio de cada uno de ellos, con la aplicación del IPC real de la anualidad anterior, sin abono de retroactividades en ninguno de los años de vigencia.

#### Artículo 1.5 *Compensación y absorción.*

Cuántas mejoras económicas se establecen en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado individualmente hubiese ya otorgado la Compañía u otorgue en el futuro. Análogamente servirá para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales que entren en vigor con posterioridad a la firma de este convenio, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 1.6 *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la autoridad competente anulara alguna de sus cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora del Convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del Convenio.

#### Artículo 1.7 *Interpretación.*

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia a la Comisión de Interpretación y Aplicación, que deberá emitir un informe sobre el asunto de que se trate, sin perjuicio de someter la cuestión a la jurisdicción competente en caso de no llegar a un acuerdo, en los términos del siguiente artículo.

Así mismo, ambas partes podrán pactar un sistema arbitral, fuera de la jurisdicción ordinaria, para resolver dichas diferencias de interpretación.

#### Artículo 1.8 *Comisión de interpretación y aplicación.*

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el convenio con la mayor agilidad posible, funcionará una Comisión de Interpretación y Aplicación compuesta por igual número de representantes de la Compañía y de los trabajadores, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio y su competencia es la de interpretar y aplicar el mismo. Adoptará sus decisiones por mayoría de sus miembros, y en caso de acuerdo, se levantará Acta que firmarán las partes, y se tomará como interpretación auténtica del convenio.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio, se constituirá la Comisión mediante Acta de Constitución, en la que se nombrarán los integrantes de la misma, no pudiendo exceder de tres los miembros de cada parte. Se designarán, además dos suplentes por cada parte. Los titulares y los suplentes de la representación de los trabajadores, deberán ser miembros del Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá cada dos meses, sin perjuicio de celebrar reuniones de carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes. En la primera reunión se fijarán los criterios de funcionamiento interno de la misma.

#### Artículo 1.9 *Entrada en servicio de nuevos aviones y mantenimiento mayor.*

Se pacta expresamente que la entrada en servicio de otros aviones, la diversificación de flota y tipos de aviones, así como la asunción de tareas de mantenimiento distintas a las actuales, no afectará a las condiciones económicas del presente convenio durante su periodo de vigencia.

Los trabajadores se obligan a realizar cuantos cursos de aviones y otros estime la Compañía, de forma que la empresa pueda asignar a dichos trabajadores a la flota que estime conveniente, incluso cuando esto suponga el mantenimiento de varias calificaciones de tipo y el trabajo en varias flotas.

La empresa no tendrá obligación de suministrar cursos en varias flotas simultáneamente, reservándose el derecho a asignar a los trabajadores a cualquiera de éstas.

#### Artículo 1.10 *Servicios a aeronaves de otras Compañías.*

La Compañía podrá asignar servicios de mantenimiento de aeronaves a sus mecánicos, para aeronaves que no pertenezcan a las flotas de la Compañía, y con independencia de que dichas aeronaves operen o no vuelos de Air Nostrum, siendo en todo caso aplicables las condiciones pactadas en este convenio.

#### Artículo 1.11 *Pacto de permanencia y preaviso de baja voluntaria.*

La formación que reciban los trabajadores con cargo a la Empresa, conllevará la obligación de aquellos de permanecer en la misma durante un determinado plazo, según se trate del primer curso o los siguientes recibidos. Dicho tiempo de permanencia obligada en la compañía será de dos años, tras la finalización del primer curso de habilitación, y de seis meses para el resto de los cursos. Este pacto de permanencia no será exigible por la realización de cursos cuyo precio sea inferior a 1.200 €.

En el caso de que un trabajador cause baja en la Compañía por voluntad propia, excedencia voluntaria o despido disciplinario declarado procedente en sentencia judicial firme, antes del cumplimiento del plazo señalado, vendrá obligado a abonar una indemnización a la Compañía, en concepto de formación, por los cursos recibidos.

Para determinar la cuantía de la indemnización, se dividirá el importe de cada curso recibido por el periodo de permanencia que genere (veinticuatro meses en el primero y seis meses en el resto), obteniéndose así una cuota mensual por cada curso. El trabajador estará obligado a abonar tantas cuotas mensuales por cada curso como meses falten para cumplir el periodo de permanencia al que estaba obligado.

Se pacta una cuantía máxima para esta indemnización de 18.000 euros por trabajador.

No se tendrá en cuenta ningún tipo de subvención posible recibida por la Compañía a efectos de reducir la indemnización a satisfacer por el trabajador, incluidas las subvenciones por formación o de otro tipo, ya sean de entidades públicas o privadas.

Las indemnizaciones a la Compañía por cursos según el presente artículo, no serán de aplicación en caso de regulación de empleo. No obstante, si los trabajadores afectados reingresasen en la Compañía asumirán de nuevo la obligación, por el tiempo que les faltase para completar el periodo de permanencia generado (los dos años o los seis meses en el momento de la baja). El coste total de cada curso será la suma de los siguientes gastos:

1. El coste del servicio de los formadores si fueran externos, o la retribución de los instructores si fuesen internos, así como hoteles, desplazamientos y dietas en ambos casos.
2. El coste de los hoteles, desplazamientos y dietas correspondientes al alumno.
3. Cualquier otro coste relacionado con el curso, que deberá ser justificado por la Compañía.

Cuando los costes sean globales a un curso, se dividirán entre el número de alumnos, al objeto de que el trabajador sólo asuma su parte proporcional.

Teniendo en cuenta la especialización técnica de los trabajadores y la necesidad de que la empresa proporcione los cursos de formación para el desempeño de su trabajo, si el trabajador desea causar baja voluntaria en la Compañía, una vez transcurrido el periodo de prueba, se obliga a preavisar a la Compañía de tal decisión con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su baja efectiva, al objeto de permitir la necesaria programación de su sustitución con el menor quebranto posible, comunicando dicha baja voluntaria a la Dirección Técnica y al Departamento de Personal.

En el supuesto de que el trabajador no observara el plazo de preaviso antes expuesto, la Compañía podrá exigirle, y éste vendrá obligado a cumplir, el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado, pago compensable en todo caso en las sumas que en el momento del cese acredite el trabajador y, entendiéndose como salario/día, el equivalente a la remuneración total percibida por el trabajador por todos los conceptos en los últimos seis meses, dividida por 183. Este preaviso también será de aplicación a las solicitudes de excedencia voluntaria.

El plazo será de un mes en el caso de ayudantes y ayudantes de especialista.

#### Artículo 1.12 *Uniones con otras empresas.*

Las circunstancias especiales no previstas al entrar en vigor el presente convenio, como puedan ser las operaciones entre empresas que den lugar

a modificaciones del colectivo de trabajadores, por motivo de fusión, absorción, asociación o similar operación mercantil entre Compañías independientes, no afectarán al periodo de vigencia del presente convenio, continuándose rigiendo las condiciones económicas y laborales de los trabajadores por el presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO II

### Principios informadores

#### Artículo 2.1 *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

Los trabajadores de mantenimiento durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de la Compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de bienes que ésta les confíe y evitar toda conducta o actitud que pueda redundar en contra de dichos bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

#### Artículo 2.2 *Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.*

Los trabajadores contratados a jornada completa se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las funciones que le corresponden por contrato individual o Convenio Colectivo, aceptando la realización de pruebas y cursos que establezca la Compañía, así como los controles e inspecciones que ésta determine.

Los trabajadores de mantenimiento contratados a jornada parcial podrán dedicar parte de su actividad profesional a otra empresa u organismo, no obstante se pacta expresamente que dicha empresa u organismo no podrá realizar tareas consideradas competencia comercial con la Compañía Air Nostrum y subsidiarias.

A estos efectos, se pacta expresamente la plena dedicación, según lo expuesto arriba, y su compensación económica se ha considerado, y está incluida, en los conceptos salariales fijos.

La Empresa, mediante escrito razonado y firmado por el Director Técnico podrá conceder excepciones, por tiempo determinado, a la plena dedicación. Con carácter previo a la decisión se dará audiencia a los representantes de los trabajadores.

Así mismo, los trabajadores deberán realizar los cursos de calificación tipo, entrenamientos, pruebas o cualquier otro, que la Compañía considere necesarios, de acuerdo con la legislación vigente, a fin de mantener un alto grado de competencia profesional para el mantenimiento de las aeronaves que compongan la flota que mantenga la Compañía.

Los trabajadores se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, calificaciones y demás documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones. También se obligan a exhibir tal documentación a la Autoridad y a la Dirección de la Compañía si fueran requeridos para ello.

La Compañía, sin olvidar la responsabilidad de cada trabajador en esta materia, cooperará en la responsabilidad de mantener los títulos y licencias, y dará las facilidades necesarias para su renovación.

Será de cuenta de la Compañía los gastos por el mantenimiento de títulos, licencias y/o habilitaciones.

En ningún caso asumirá la Compañía gastos derivados del mantenimiento de habilitaciones de flotas no mantenidas por la misma, ni para flotas a las que el trabajador no esté asignado.

#### Artículo 2.3 *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Para conseguir que las operaciones de mantenimiento de la Compañía se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Puntualidad, Calidad y Economía necesarios, los trabajadores se comprometen al conocimiento y cumplimiento de las normas o disposiciones internas, complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Procedimientos, Manuales de Mantenimiento y demás legalmente establecidas. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de la Compañía, o por sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

Así mismo, la Dirección de la Compañía se responsabilizará de facilitar a los trabajadores de mantenimiento acceso a los Manuales vigentes, circulares, boletines de actualización, e instrucciones temporales, etc., así como las revisiones correspondientes a los mismos.

La Compañía podrá suministrar la documentación en idioma español o inglés indistintamente.

#### Artículo 2.4 *Conocimiento del idioma inglés.*

Siendo el idioma inglés reconocido como el de utilización universal en el sector aeronáutico, los trabajadores se comprometen a mantener

el nivel adecuado de conocimientos del mismo para el desempeño de sus funciones, y para el aprovechamiento de cursos, la lectura y el aprendizaje de manuales aeronáuticos impartidos o escritos en dicho idioma.

La Compañía no estará obligada a asumir costes derivados del cumplimiento por parte de los trabajadores del presente artículo, ya sean éstos cursos, prácticas o de otro tipo.

La Compañía incluirá a aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten, en los cursos formativos de materias genéricas que se programen para personal de la Compañía, siempre y cuando dicha formación se realice fuera del horario del trabajador y sin alteración de los turnos asignados.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional

#### Artículo 3.1 *Grupo profesional.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio pertenecerá a uno de los tres Grupos Profesionales siguientes:

Mantenimiento de Talleres.—Se encuadran en este Grupo los trabajadores que realizan las labores de mantenimiento y reparación de los componentes de las aeronaves asignados a un taller.

Mantenimiento de Aeronaves.—Se encuadran en este Grupo los trabajadores que realizan labores de mantenimiento y reparación de las aeronaves y sus componentes, asignados a la línea y/o revisión.

Oficiales Supervisores.—Se encuadran en este Grupo los trabajadores que, además de las labores propias de los Grupos de Mantenimiento de aeronaves y/o talleres, son designados por la Compañía para ejercer las labores de organización, mando y supervisión.

Dentro de cada Grupo Profesional se englobarán Subgrupos profesionales, según se establece en el artículo siguiente.

#### Artículo 3.2 *Subgrupo profesional y categorías.*

El Grupo de Mantenimiento de Talleres, contiene los siguientes subgrupos:

Ayudante de Especialista, que será aquel en el que se encuadren todos los trabajadores contratados para la asistencia a labores de mantenimiento y reparación de elementos en los talleres, y que actúan bajo la supervisión y control de personal del Subgrupo superior. Englobará una única categoría y los niveles salariales 1, 2, 3 y 4.

Especialista, que será aquel en el que se encuadren los trabajadores contratados para realizar labores de mantenimiento y reparación de elementos en los talleres, con autorización de la empresa y/o de la Dirección General de Aviación Civil, si así fuera necesario, para certificar las reparaciones efectuadas. Englobará las categorías de Especialista de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup> Las categorías 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> se dividirán, cada una de ellas, en los niveles salariales A, B y C; y las categorías 4.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup> tendrán un único nivel salarial.

El Grupo de Mantenimiento de Aeronaves, contiene los siguientes subgrupos:

Ayudante, que será aquel en el que se encuadren todos los trabajadores contratados por la Compañía para asistir al mantenimiento y reparación de las aeronaves y sus componentes, ya sea en línea o revisión, y que actúan bajo la supervisión y control de personal del Subgrupo superior. Englobará una única categoría y los niveles salariales 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Oficiales, que será aquel en el que se encuadren todos los trabajadores contratados por la Compañía para mantener y reparar las aeronaves y sus componentes, ya sea en línea o revisión, con licencia y habilitación de la D.G.A.C., y autorización de la Compañía, para certificar las tareas de mantenimiento efectuadas.

En este Subgrupo se podrán encuadrar aquellos trabajadores de nuevo ingreso que, teniendo licencia y habilitación de la DGAC para flotas no mantenidas por la Compañía, se encuentren en proceso de formación o reconocimiento, por la DGAC y la Compañía, de alguna de las flotas mantenidas por Air Nostrum.

Englobará las categorías de Oficiales de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>. Estas categorías se dividirán, cada una de ellas, en los niveles salariales A, B y C.

El Grupo de Oficiales Supervisores, estará compuesto por una sola categoría y un solo nivel salarial.

#### Artículo 3.3 *Niveles.*

Se considera Nivel salarial cada uno de los escalones retributivos que un trabajador puede alcanzar dentro de su categoría profesional, según se indica en el anexo II.

#### Artículo 3.4 *Polivalencia de funciones.*

La Empresa, respecto de las funciones a desempeñar, y de acuerdo a sus facultades de organización y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar al trabajador las funciones que estime convenientes, y habituales de otro Grupo Profesional, pactándose expresamente la polivalencia de funciones.

#### Artículo 3.5 *Cargos.*

Entre los Oficiales Supervisores la empresa designará las personas que crea conveniente para ejercer las labores de organización y mando, eligiéndoles para los distintos cargos. Los cargos son de libre y expresa designación y remoción por la Compañía. Dichos cargos son de libre aceptación y renuncia por el trabajador, con la salvedad de que una vez aceptado el cargo, si el trabajador deseara renunciar al mismo, deberá esperar a que la Compañía, si ésta decidiese realizar una sustitución, pueda realizar la sustitución de forma ordenada. La Compañía se compromete a poner la diligencia adecuada al objeto de realizar la sustitución lo antes posible.

Los cargos no podrán ser nunca objeto de renuncia colectiva. Los cargos no se considerarán una categoría.

El desempeño de estos cargos por trabajadores del Grupo Profesional Oficiales Supervisores conllevará el percibo de un plus de cargo.

Se garantizará que, como mínimo, existirá un cargo de Maestro Jefe y uno de Maestro. También existirán al menos tantos cargos de Jefes de Sección como flotas existentes en la Compañía. Su desempeño supondrá el devengo del plus de cargo correspondiente establecido en las tablas del anexo I.

### CAPÍTULO IV

#### Ingreso y progresión

##### Artículo 4.1 *Candidatos y pruebas de ingreso.*

Es facultad de la Compañía establecer y decidir las pruebas de ingreso y, en general, todo el proceso de selección y contratación efectiva de los trabajadores de mantenimiento hasta su admisión en la Compañía, sin más limitaciones que las impuestas expresamente por la Autoridad aeronáutica.

Será facultad de la Compañía la decisión sobre el número de trabajadores a contratar, así como la asignación de los mismos a la categoría y nivel salarial de convenio.

Se favorecerá la promoción interna frente a la contratación de trabajadores externos. Cuando la Dirección de la Compañía determine que no existen en la plantilla trabajadores que cumplan los requisitos exigibles para optar a la vacante, se informará a la representación de los trabajadores, con carácter previo a la contratación externa.

##### Artículo 4.2 *Ingreso: Contrato de trabajo y periodo de prueba.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, a tiempo completo o parcial, dentro de las modalidades que establezca en cada momento la legislación vigente.

Los candidatos admitidos lo harán a título de prueba. Durante este periodo de prueba, tanto la Compañía como el trabajador podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso, sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas para los cursos en el artículo 1.11 del presente convenio, para los casos en que el trabajador rescinda el contrato.

Superado el periodo de prueba, se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado como antigüedad en la empresa.

Se pactan los siguientes periodos de prueba, según Subgrupos:

Ayudante y Ayudante de Especialista: Dos meses.

Especialistas, Oficiales y Oficiales Supervisores: Seis meses.

##### Artículo 4.3. *Promoción profesional.*

Con el fin de mantener el adecuado equilibrio entre los distintos niveles, categorías y subgrupos de cada Grupo Profesional, la empresa decidirá las vacantes a cubrir por categorías y subgrupos.

##### Artículo 4.4 *Cambio de Grupo profesional.*

La promoción de los trabajadores se realizará siempre dentro del Grupo Profesional al que estén asignados, mediante el cambio de nivel, categoría o subgrupo. El cambio de Grupo Profesional siempre será por decisión libre de la empresa. La Compañía se compromete a contestar razonada-

mente las peticiones de cambio de Grupo Profesional que formulen los trabajadores, bien directamente a la Empresa o a través de la representación de los trabajadores.

##### Artículo 4.5 *Cambio de Subgrupo profesional.*

El cambio a un Subgrupo profesional superior requerirá en todo caso el cumplimiento de los siguientes requisitos mínimos, necesarios pero no suficientes:

Aeronaves: Estar en posesión de la licencia y habilitación expedidas por la Dirección General de Aviación Civil (en adelante D.G.A.C.); autorización de la empresa para certificar y la existencia de vacante, en los términos establecidos en el artículo 4.3.

Talleres: Tener autorización de la empresa y/o de la Dirección General de Aviación Civil, si así fuera necesario, para certificar las reparaciones efectuadas y la existencia de vacante, en los términos establecidos en el artículo 4.3.

##### Artículo 4.6 *Cambio de categoría profesional.*

El cambio de categoría, dentro del Subgrupo profesional, estará condicionado a la existencia de vacante, en los términos establecidos en el artículo 4.3. y a la efectiva asignación en los términos del artículo 4.10.

##### Artículo 4.7 *Cambio de Nivel salarial de Ayudante y Ayudante de Especialista.*

Para los niveles de los subgrupos de Ayudantes y Ayudantes de Especialistas, se establecen los siguientes porcentajes de plantilla por nivel salarial:

###### A) Grupo de Mantenimiento de Talleres.

| Subgrupo                    | Nivel | Porcentaje |
|-----------------------------|-------|------------|
| Ayudantes de Especialistas. | 1     | 25         |
|                             | 2     | 25         |
|                             | 3     | 25         |
|                             | 4     | 25         |

###### B) Grupo de Mantenimiento de Aeronaves.

| Subgrupo   | Nivel | Porcentaje |
|------------|-------|------------|
| Ayudantes. | 1     | 17         |
|            | 2     | 17         |
|            | 3     | 17         |
|            | 4     | 17         |
|            | 5     | 16         |
|            | 6     | 16         |

En los anteriores Subgrupos, no se considerará creada vacante, en tanto en cuanto el coste real (de conceptos fijos) acumulado de todos los trabajadores asignados a todos los niveles del subgrupo, sea superior al coste teórico que supondría tener distribuido todo el personal del subgrupo en los distintos niveles cumpliendo los porcentajes establecidos, según la siguiente fórmula:

###### A) Subgrupo profesional Ayudantes:

$$N.^{\circ} (\%1 S1 + \%2 S2 + \%3 S3 + \%4 S4 + \%5 S5 + \%6 S6) = \text{Teórico}$$

$$N.^{\circ} (\%r1 S1 + \%r2 S2 + \%r3 S3 + \%r4 S4 + \%r5 S5 + \%r6 S6) = \text{Real}$$

Siendo:

N.º es el número de trabajadores del subgrupo y

| % teórico plantilla (niveles) | Salario | % real plantilla |
|-------------------------------|---------|------------------|
| 1                             | S1      | r1               |
| 2                             | S2      | r2               |
| 3                             | S3      | r3               |
| 4                             | S4      | r4               |
| 5                             | S5      | r5               |
| 6                             | S6      | r6               |

## B) Subgrupo profesional Ayudantes de Especialistas:

N.º (%1 S1 + %2 S2 + %3 S3 + %4 S4 = Teórico

N.º (%r1 S1 + %r2 S2 + %r3 S3 + %r4 S4 = Real

Siendo:

N.º es el número de trabajadores del subgrupo y

| % teórico plantilla (niveles) | Salario | % real plantilla |
|-------------------------------|---------|------------------|
| 1                             | S1      | r1               |
| 2                             | S2      | r2               |
| 3                             | S3      | r3               |
| 4                             | S4      | r4               |

Una vez el coste real sea inferior al coste teórico en los términos indicados en el párrafo anterior, se determinarán las vacantes a cubrir, con los siguientes límites:

1. No se creará vacante para nivel superior hasta que no esté cubierto el porcentaje establecido para el nivel inferior.
2. En ningún caso el coste real resultante debe superar el coste teórico de la plantilla según los porcentajes indicados.

El cambio de nivel salarial estará condicionado al cumplimiento de los requisitos comunes establecidos en el artículo 4.9, a la existencia de vacante, de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, a la permanencia durante dos años como mínimo en el nivel salarial inferior, y a la efectiva asignación en los términos del artículo 4.10.

Para el acceso a los niveles salariales 1 y 2 de Ayudantes (Grupo Mantenimiento de Aeronaves) será requisito necesario pero no suficiente estar en posesión del teórico de la licencia de Técnico de Mantenimiento de Aeronaves, salvo para aquellos trabajadores que figuren como Ayudante 3 en el anexo III.

Artículo 4.8 *Cambio de nivel salarial de Especialistas y Oficiales.*

El cambio de nivel salarial dentro de las categorías estará condicionado al cumplimiento de los requisitos comunes establecidos en el artículo 4.9, y a una permanencia de tres años en el nivel salarial inferior.

Artículo 4.9 *Requisitos comunes para la progresión de nivel.*

Son requisitos comunes para la progresión de nivel en todos los Grupos Profesionales los siguientes:

1. No constar en el expediente del trabajador sanción muy grave sobre su conducta profesional.
2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, productividad, dentro del nivel anterior, al menos un promedio anual del 90%, excepto en casos de accidentes o enfermedad sin mediar causa negligente del trabajador.
3. Haber superado los cursos, evaluaciones, pruebas e inspecciones periódicas que determine la Compañía para el desempeño de sus funciones.
4. Informe previo con evaluación positiva de su aptitud.

Para aquellos trabajadores que reúnan todos los requisitos comunes, la Dirección Técnica podrá progresar de nivel a los trabajadores que considere oportuno, obviando el requisito de permanencia.

Artículo 4.10 *Cobertura de vacantes.*

En el momento que se produzca vacante se publicará internamente para conocimiento de los trabajadores.

Se cubrirá la vacante por aquel trabajador que, habiendo manifestado su voluntad de cubrirla, cumpla los requisitos necesarios y sea designado por la empresa. El cambio se formalizará por escrito.

No obstante lo anterior, y para trabajadores de especial consideración, la empresa podrá obviar alguno de los requisitos anteriores, excepto los exigidos por la DGAC y resto de normativa en vigor.

En el caso de que la promoción suponga un cambio de base, éste será considerado como voluntario.

Artículo 4.11 *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajador o por circunstancias en que la Ley exija la concesión de dicha excedencia.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando baja definitiva en la Compañía.

Excedencia voluntaria: los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año y con contrato de duración indefinida podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación antes de finalizar el plazo de excedencia solicitado y concedido, sólo podrá efectuarse por decisión de la Compañía.

No existirá la obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada, cuando existiera en tal situación un 5% de trabajadores en cada Subgrupo.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

Los trabajadores reincorporados de una excedencia voluntaria, deberán haberlo solicitado en el último mes de la excedencia concedida, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando baja definitiva.

Una vez solicitada la incorporación, ésta se producirá en la primera vacante de su Subgrupo, categoría y nivel.

Los trabajadores reincorporados de una excedencia, deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección Técnica y de acuerdo a las normas de la DGAC, a efectos de actualizar y comprobar el mantenimiento de su capacidad técnica. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderán el derecho a reincorporarse.

Artículo 4.12 *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días por matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual, incluido en el cómputo de días libres al efecto, si fuera por supuesto de movilidad geográfica.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
5. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajador debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
6. Para realizar funciones sindicales en los términos que exija la ley o de representación del personal.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Artículo 4.13 *Licencia no retribuida.*

Los trabajadores podrán solicitar licencia no retribuida por el plazo máximo de un mes, de forma ininterrumpida, para asuntos particulares. La empresa podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad por orden de petición. La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas.

Artículo 4.14 *Maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente y de aplicación.

## CAPÍTULO V

**Faltas y sanciones**Artículo 5.1 *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave, según establece la legislación vigente y el presente convenio colectivo.

Artículo 5.2 *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves:

1. No cursar en tiempo oportuno la justificación de las ausencias al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
2. Hasta tres faltas de puntualidad injustificadas durante 30 días.
3. Dirigir escritos de crítica sobre temas laborales y/o operacionales, con carácter general, a los trabajadores de Air Nostrum, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, o cualquier otro medio de divulgación dentro de la Compañía. Se considerarán autorizados para estos temas los representantes de los trabajadores, que deberán canalizar cualquier escrito de este tipo.

Artículo 5.3 *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajador o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo durante 30 días, o una sola superior a treinta minutos.
3. La falta de hasta dos días al trabajo sin causa que lo justifique.
4. La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de seis meses a contar desde la comisión de la primera.
5. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización de la compañía.
6. La obstrucción a las órdenes de los superiores y/o negligencia en su cumplimiento.
7. El quebranto de los intereses de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
8. La falta de respeto y la dureza de trato a los trabajador que estén a sus órdenes.
9. El incumplimiento repetido de los procedimientos de la Compañía que afecten al trabajo, siempre que éstos estén por escrito o sean de conocimiento extenso y general.
10. No mantener la adecuada Imagen Personal, estando de uniformidad, según el artículo 11.3 del presente Convenio.

Artículo 5.4 *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía habitual y el consumo, aunque sea ocasional, de bebidas alcohólicas, estupefacientes o similares durante el tiempo de servicio.
2. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajador.
3. La falta de tres o más días al trabajo en 30 días, sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, a sus compañeros y subordinados o sus familiares, o a pasajeros u otras personas de su entorno profesional.
5. La divulgación a personas ajenas a Air Nostrum, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la Compañía.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o personas de su entorno profesional.
8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de reglamentos u órdenes internas recibidas de sus superiores.
9. La reincidencia en falta grave dentro del año siguiente a la sanción de la primera.
10. Abuso de autoridad por parte del superior.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente para sí o sus compañeros, o peligro para la seguridad.
12. La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad o la complicidad en la ocultación

de las mismas, y más especialmente en lo relativo al punto 1 del presente artículo.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

14. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía.

15. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Compañía información falsa.

16. Realizar declaración pública o a la prensa desfavorable para la Compañía o fuera de los límites establecidos en el artículo 11.4 de este Convenio.

17. La violación de cualquiera de las normas de Sigilo Profesional establecidas en el Capítulo XII del Convenio.

Artículo 5.5 *Potestad disciplinaria.*

De acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Dirección de la Compañía la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y en el presente convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 5.6 *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación para la promoción por un periodo máximo de tres años; y despido.

Artículo 5.7 *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión si no ha tomado acción sobre ellas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, cuando la empresa no tome acción. La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les hayan sido impuestas.

Transcurridos seis meses, un año o tres años, según se trate, respectivamente, del cumplimiento de una sanción por falta leve, grave o muy grave, sin que se hubiese producido una reincidencia en ningún tipo de falta, se procederá a retirar la anotación de infracción del expediente del trabajador.

## CAPÍTULO VI

**Régimen de trabajo y descanso**Artículo 6.1 *Jornada laboral, horario de trabajo y descanso semanal.*

Jornada laboral: La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de mil ochocientas horas, en turnos de mañana, tarde o noche tanto en laborables como festivos, pudiéndose prestar la misma según las necesidades del servicio con carácter partido o continuado; siendo igualmente de aplicación lo dispuesto en el RD 1561/95, de 21 de septiembre, respecto a la ampliación de jornadas.

Horario de trabajo y descanso: La Compañía tendrá plena facultad para establecer la programación de las funciones a ejercer por el trabajador así como los horarios y organización de la jornada laboral en relación con las necesidades del servicio que presta la Compañía.

La Compañía podrá programar servicio de imaginaria a los trabajadores, en base a la cual, el trabajador deberá estar localizable y a disposición inmediata de la Compañía para emprender la actividad que ésta le asigne.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal, cuyo disfrute se podrá programar acumulando los descansos de acuerdo a lo establecido en el RD 1561/95, garantizándose el disfrute de un fin de semana libre cada mes natural.

Trabajo nocturno: Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, será aquel que se realice entre las 22 y las 6 horas locales. Se entenderá

retribuido mediante el plus de nocturnidad establecido en el artículo 8.3, apdo. 1.1.4 de este convenio.

Horario nocturno: Será aquel realizado en el periodo comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas locales del centro de trabajo donde se encuentre el trabajador.

Las horas nocturnas serán retribuidas según las siguientes franjas:

Hasta 700: se establece en el anexo I.

De 701 a 800: Anexo I.

De 801 a 896: Anexo I. Cada 32 horas nocturnas de exceso sobre las 801 y hasta las 896, dará derecho a un día libre añadido.

De 897 en adelante: Anexo I. Cada 24 horas nocturnas de exceso sobre las 897, dará derecho a un día libre añadido.

De estos límites y sus compensaciones quedan exceptuados los trabajadores asignados al taller de interiores y a las estaciones, en tanto que su jornada se realiza habitualmente en horario nocturno.

Horas extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria programada de trabajo efectivo. No se considerará hora extraordinaria aquella prolongación de jornada que no alcance como mínimo los 30 minutos, en compensación por los 30 minutos de bocadillo.

A partir de estos 30 minutos de carencia, se devengará cada periodo de 30 minutos vencidos, media hora extraordinaria.

La empresa se reserva la posibilidad de establecer jornadas ordinarias superiores a 8 horas, con los límites establecidos en el RD 1561/95.

Se someterá a la Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio la duración máxima de dichas jornadas y su programación a los efectos del cómputo de la jornada anual pactada.

Después de la realización de horas extraordinarias, el trabajador tendrá garantizado un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de su incorporación al turno de trabajo.

Imaginaria: Situación que se programa al trabajador que supone la inmediata disponibilidad del mismo para comenzar la actividad que le asigne la Compañía, como máximo una hora después de haber recibido el aviso.

Cuando se programe inmediatamente antes o después de un turno de trabajo, tendrá una duración máxima de 8 horas, y conllevará el abono de una cantidad igual al precio de 2 horas extraordinarias. En el caso de que se le asigne actividad en el periodo de imaginaria, si la realización de la misma superara las dos horas de trabajo efectivo, se abonarán las siguientes al precio de la hora extraordinaria.

Cuando se programe aislada tendrá una duración de 24 horas respetando, en todo caso, el disfrute de 8 horas de descanso desde la finalización del turno de trabajo anterior y otras 8 horas de descanso previas a la incorporación al siguiente turno programado. En el caso de que se le asigne actividad en este periodo de imaginaria, cada asistencia al centro de trabajo se computará al menos como dos horas ordinarias. Superadas las 8 horas ordinarias de trabajo, se abonará cada hora adicional al precio de la hora extraordinaria.

Las horas de trabajo efectivo no podrán superar las 16 horas, si bien podrán exceder el periodo de imaginaria programado.

Tanto la programación y realización de imaginaria, como su retribución, para aquellos trabajadores asignados a las estaciones, se regirá por lo dispuesto en el acuerdo de estaciones (anexo IV), por lo que no les será de aplicación lo dispuesto en este apartado.

#### Artículo 6.2 Programación de turnos.

Existirá un turno teórico anual.

Los turnos se publicarán mensualmente, el día 15 del mes anterior, en colaboración con los representantes de los trabajadores.

Como cambio de programación se entiende la modificación de turno de trabajo -en bloque o diario-, asignado a cada trabajador (el publicado mensualmente el día 15 del mes anterior), incluido el cambio de día libre. Los cambios de programación podrán realizarse por bloques (número de días de trabajo comprendidos entre libres) o por días sueltos.

Los cambios de turno, ya sean de bloque o de días sueltos, preavisados con una antelación mínima de 5 días naturales (incluido el día de aviso del cambio), no devengarán compensación alguna, salvo que se trate del segundo o siguientes cambios de bloque o quinto día suelto en adelante, en cuyo caso se devengará una compensación de 15 € por cada día adicional modificado. Se exceptúa de lo anterior el cambio que suponga la programación de un turno de trabajo en un día inicialmente programado como libre, que supondrá siempre una compensación de 30 € y el disfrute del día libre en otra fecha.

Todos los cambios preavisados con menos de 5 días naturales (incluido el día de aviso del cambio), devengarán una compensación de 15 € y no computarán a los efectos de los límites y compensaciones reflejados en el párrafo anterior. Si el cambio supusiera la programación de un turno de trabajo en un día inicialmente programado como libre, si se preavisa con menos de 5 días naturales (incluido el día de aviso del cambio), devengará una compensación de 60 € y el disfrute del día libre en otra fecha.

Cuando en situaciones excepcionales, iniciado por el trabajador el día libre programado, sea requerido para prestar servicios dicho día, se sustituirá la compensación anteriormente establecida por la programación de un nuevo día libre y el abono de las horas de trabajo al precio de horas extraordinarias, con un mínimo de 4 horas. Si el día libre no disfrutado por esta causa coincidiera con festivo y/o horario nocturno, las horas efectivamente trabajadas devengarán los pluses correspondientes.

La devolución de los días libres no disfrutados por cambios de programación, se realizará de la siguiente forma:

En los tres días siguientes a la modificación del día libre, el trabajador indicará su preferencia en la fecha de devolución. En caso de que no se indicara preferencia o no se pudiera atender la petición, se aplicarán los siguientes criterios:

Si afectara al fin de semana -sábado y/o domingo-, la devolución se hará en sábado y/o domingo, manteniendo la garantía del artículo 6.1.

Si la modificación afectara a cualquier otro día libre, la devolución se hará agrupando el o los libres a devolver a otros libres ya programados.

#### Artículo 6.3 Festivos y vacaciones.

En todo lo relativo a festivos oficiales y vacaciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Los trabajadores a turnos, tendrán derecho a 22 días laborables de vacaciones anuales y 14 festivos oficiales, según el calendario laboral de la Compañía.

Como quiera que la jornada es a turnos, se pacta expresamente que los festivos inhábiles para el trabajo, serán compensados en descanso con la fijación de días libres.

Los trabajadores podrán optar por disfrutar los días de vacaciones agrupados hasta en tres periodos, en función de las necesidades del servicio, y de los criterios que determine la Compañía.

El procedimiento de solicitud y concesión de vacaciones y días libres por festivos se regirá por lo establecido en el anexo V.

El calendario laboral aplicado para el cómputo de vacaciones y festivos, será el del aeropuerto donde tenga su centro de trabajo, o el de su residencia si estuviera desplazado.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad geográfica

#### Artículo 7.1 Movilidad geográfica y desplazamientos.

La Compañía, de acuerdo a su especial actividad de transporte aéreo y, atendiendo a sus necesidades económicas, de adaptación a las condiciones de mercado, de organización, de expansión o cualquier otro supuesto de similar naturaleza, podrá decidir la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades o presta servicios a terceros, exigiendo el desplazamiento de sus trabajadores.

Los trabajadores vendrán obligados a aceptar dichos desplazamientos, a excepción de los que supongan cambio de centro de trabajo, según define el artículo 7.4. En este último caso, el trabajador que no acepte el cambio de centro de trabajo, extinguirá su contrato de trabajo y percibirá la indemnización establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 7.2 Centro de trabajo.

Se define como centro de trabajo la base o estación donde presta sus servicios habitualmente el trabajador. Normalmente coincidirá con la que figura en el contrato de trabajo en el momento de incorporarse a la Compañía o la que resulte como consecuencia de un cambio de centro de trabajo.

#### Artículo 7.3 Bases.

Son bases de mantenimiento en la actualidad las de Valencia, Madrid, Barcelona y Palma de Mallorca, listado que podrá ser actualizado por decisión de la empresa durante la vigencia del convenio, mediante la inclu-

sión de nuevas bases o la exclusión de las actuales, en función, entre otros criterios, de la programación comercial.

#### Artículo 7.4 *Estaciones.*

Son aquellos centros de trabajo distintos de los incluidos en el artículo anterior.

#### Artículo 7.5 *Desplazamientos.*

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

1. **Rescate de aeronaves:** Son aquellas situaciones especiales, consistentes en el desplazamiento extraordinario fuera de la base del trabajador, para atender la reparación de una aeronave en situación de AOG (Aircraft On Ground o fuera de servicio).

El tiempo de rescate se medirá desde el final del turno de trabajo hasta el regreso del trabajador al centro de trabajo, clasificándose de la siguiente forma:

**Rescate 0:** aquel en el que el rescate se realice en su totalidad dentro de la jornada ordinaria programada. No dará derecho a compensación ninguna.

**Rescate 1:** Aquel en el que el tiempo de dedicación no supere las cuatro horas de prolongación de jornada. Dará derecho al cobro del plus establecido en tablas, anexo I.

**Rescate 2:** Aquel en el que el tiempo de dedicación no supere las ocho horas de prolongación de jornada. Dará derecho al cobro del plus establecido en tablas, anexo I.

**Rescate 3:** Aquel en el que el tiempo de dedicación supere las ocho horas de prolongación de jornada. En el caso de que el avión de regreso a base tuviera su hora programada de salida antes de la octava hora del tiempo de rescate, será opción de la empresa facilitar alojamiento en hotel al trabajador. Si fuera posterior, será el trabajador el que decida si prefiere alojamiento en hotel antes de la vuelta a base. Dará derecho al cobro del plus establecido en tablas, anexo I.

El abono del plus de rescate sustituye en su integridad el devengo de horas extraordinarias.

Después de una situación de rescate, el trabajador tendrá garantizado un periodo de descanso mínimo de 10 horas antes de su incorporación al turno de trabajo.

2. **Destacamento.** Situación de desplazamiento ordinario que implique como mínimo una noche fuera de base y con duración máxima de 60 días.

Los destacamentos para cubrir una base o estación durarán un máximo de 15 días consecutivos, excluidos los días de viaje, en los cuales no se programarán días libres, que se disfrutarán a la vuelta a su centro de trabajo.

En cualquier otro supuesto de destacamento sí se podrán programar y disfrutar días libres fuera del centro de trabajo.

3. **Residencia.** Situación de desplazamiento ordinario por tiempo superior a 60 días y duración máxima de dos años.

4. **Cambio de centro de trabajo.** Situación de desplazamiento definitiva, que supone un cambio de base contractual.

Los desplazamientos tipo destacamento son todos forzosos. El resto podrán ser voluntarios, ofreciendo vacantes, o forzosos, a los efectos establecidos en los artículos 7.6 a 7.10.

#### Artículo 7.6 *Preavisos y voluntariado.*

La Compañía publicará las vacantes con antelación suficiente y, en todo caso, se establecerá un plazo de quince días para la recepción de solicitudes de voluntarios.

#### Artículo 7.7 *Preferencia de acceso a una vacante.*

Tendrán preferencia para acceder a una vacante los trabajadores voluntarios sobre los forzosos.

Cuando las ofertas sean similares o repetitivas se iniciará una rotación de los trabajadores forzosos, de forma que no tenga que desplazarse un trabajador, según su subgrupo y categoría, una segunda vez hasta que lo hayan hecho los restantes o se establecerá un sistema de puntuación pactado con la representación de los trabajadores que regule más concretamente las preferencias en casos repetitivos. La rotación no podrá obligar a la empresa a desplazar a Oficiales Supervisores o cargos.

#### Artículo 7.8 *Condiciones de la oferta.*

La Compañía podrá limitar o condicionar el acceso a ciertas vacantes por las siguientes causas:

1. **Causas administrativas.** Entendiéndose por tal aquellas que exigen el disfrute de algún cargo, o impiden a los mismos, para el acceso a la vacante, a efectos de equilibrar el personal existente en el centro de trabajo objeto de la oferta, en la forma que estime la Compañía.

2. **Causas técnicas.** Serán siempre individuales, que impiden a un trabajador acceder a una plaza vacante. Las razones técnicas les serán explicadas por escrito al trabajador afectado por la Dirección de Mantenimiento.

3. **Causa de Flota.** Serán las que limitan el acceso a una vacante a los trabajadores habilitados para una flota determinada.

4. **Causas especiales.** Serán las que obligan a reunir o limitan el acceso a una serie de condiciones para la vacante, como puedan ser las afectadas por legislación o costumbre arraigada especial de otros países, los idiomas, y similares, etc., que serán siempre objetivas.

#### Artículo 7.9 *Compensación a voluntarios.*

La Compañía decidirá las compensaciones económicas, si existieran, para los trabajadores voluntarios en la oferta correspondiente. Estas serán siempre de cuantía inferior a las compensaciones que se detallan en el artículo 7.10 para los forzosos.

#### Artículo 7.10 *Compensación a forzosos.*

##### A) Indemnizaciones:

En desplazamientos tipo residencia: Una cantidad a tanto alzado y por una sola vez equivalente a dos veces la cantidad fija indicada.

En cambio de centro de trabajo definitivo: Una cantidad a tanto alzado y por una sola vez equivalente a cuatro veces la cantidad fija indicada.

Las cantidades fijas a tanto alzado se refieren a la suma de los siguientes conceptos de un mes: salario base, complementos de nivel, de transporte, de nocturnidad y de disponibilidad.

Se abonarán en la nómina del mes que corresponde a la fecha de efectividad de la oferta.

Cuando en situación de desplazamiento tipo residencia, no se llegara a alcanzar los plazos de tiempo previstos, el trabajador recibirá como compensación la que le corresponda por el tiempo real en días de desplazamiento. La Compañía podrá exigir la devolución de las cantidades a tanto alzado referidas al salario base y pluses indicados, si ya hubieran sido abonadas, en caso de que el trabajador rescinda el contrato, en la proporción acorde al tiempo que le falte para completar el desplazamiento, hasta un máximo de dos años.

##### B) Compensaciones respecto a vivienda, vehículo y billetes de avión:

Los trabajadores tendrán derecho a las compensaciones siguientes, que deberán ser efectivas para que exista obligación de la Compañía de satisfacerlas y no canjeables por compensaciones económicas.

En desplazamientos tipo residencia:

1. Si el trabajador desea trasladar su vehículo propio, se le compensará el kilometraje de ida y vuelta desde ciudad origen hasta ciudad destino a razón de la tarifa por kilómetro habitual establecida por la empresa. En desplazamientos marítimos, además, la Compañía se hará cargo de traslado en ferry del vehículo, en la tarifa más económica posible, siempre que sea en bodega y asegurado. En traslados de muy larga distancia o internacionales, se pactará con los representantes de los trabajadores para casos colectivos, o con cada trabajador individual para casos particulares, la aplicación efectiva de esta compensación.

2. Un billete aéreo de ida y vuelta gratuito cada mes desde ciudad destino a ciudad origen o viceversa para el trabajador o la persona que él designe, más 1 billete de ida y vuelta, cada seis meses, para cónyuge o pareja de hecho e hijos que convivan con él. La clase y tarifa del billete serán elegidas por la Compañía, y tendrán reserva confirmada.

3. Si el trabajador desea trasladar su vivienda, se le compensarán los gastos de traslado de enseres, ida y vuelta (dos trayectos), con la empresa de mudanzas y al coste que se acuerde entre el trabajador y la Compañía.

En cambios definitivos de centro de trabajo: Serán de aplicación las compensaciones de desplazamiento tipo residencia, excepto el billete aéreo de ida y vuelta establecido en el apartado 2, que será sustituido por un billete aéreo de ida y vuelta gratuito por una sola vez desde ciudad origen a ciudad destino para el trabajador, su cónyuge, e hijos que convivan con él. La clase y tarifa del billete serán la elegida por la Compañía.



## C) Devengo de dietas:

En desplazamientos tipo destacamento: una dieta por día.

En desplazamientos tipo residencia: Una dieta por día hasta el día 60.º, a partir de ahí a razón del 42,5% de la dieta por día.

En cambios de centro de trabajo definitivos, no se devengarán dietas.

La Empresa costeará el alojamiento para los desplazamientos tipo destacamento y para los desplazamientos tipo residencia y cambio definitivo de centro de trabajo costeará los primeros siete días naturales. La Dirección Técnica podrá ampliar este plazo a siete días más, en casos excepcionales.

## CAPÍTULO VIII

## Retribuciones y gastos

Artículo 8.1 *Número de pagas y cantidades.*

Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos de la nómina de un trabajador vendrán reflejadas en el anexo I del presente convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el presente convenio. Todas las cantidades indicadas en el anexo I y en otros capítulos del convenio, se tomarán como euros brutos para el trabajador y sujetas a las retenciones especificadas por las leyes o normativas oficiales vigentes en el momento del devengo.

Las cantidades indicadas en 14 pagas al año se abonarán en doce mensualidades, y en las pagas extras de junio y diciembre.

Las cantidades indicadas en 12 pagas al año se abonarán en las doce mensualidades del año.

Las pagas extras se devengarán semestralmente, y se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año.

Artículo 8.2 *Conceptos retributivos.*

Los trabajadores estarán retribuidos o recibirán compensación exclusivamente por los siguientes conceptos:

## 1. Retribuciones.

## 1.1 Retribuciones fijas.

## 1.1.1 Salario base.

## 1.1.2 Plus de nivel.

## 1.1.3 Plus de disponibilidad.

## 1.1.4 Plus de nocturnidad.

## 1.1.5 Plus de cargo.

## 1.1.6 Plus de Seguro de Pérdida de Licencia.

## 1.1.7 Plus de Compensación de SPL.

## 1.2 Retribuciones variables.

## 1.2.1 Hora extraordinaria.

## 1.2.2 Plus hora nocturna.

## 1.2.3 Plus hora festiva.

## 1.2.4 Imaginaria.

## 1.2.5 Jornada partida.

## 1.2.6 Solape.

## 1.2.7 Jefe de turno.

## 1.2.8 Rescates 1, 2 ó 3.

## 1.2.9 Plus por vuelo de prueba.

## 2. Suplidos y gastos.

## 2.1 Plus transporte.

## 2.2 Dieta nacional.

## 2.3 Dieta internacional

## 2.4 Dieta USA o Canadá.

Los trabajadores recibirán, además, los suplidos y gastos en los términos establecidos en el presente y en otros capítulos del convenio para casos especiales.

Artículo 8.3 *Definiciones.*

## 1.1 Retribuciones fijas:

1.1.1 Salario base. Cantidad fija, según la categoría que remunera la plena dedicación del trabajador a la empresa, desarrollando todas las funciones del puesto de trabajo en las condiciones descritas en el presente convenio. Se abonará en catorce pagas al año.

1.1.2 Plus de nivel. Cantidad fija, que remunera al trabajador según el nivel que ostenta dentro de su categoría. Se abonará en doce pagas al año.

1.1.3 Plus de disponibilidad. Cantidad fija que remunera la total disposición del trabajador al cumplimiento de las normas organizativas de la Compañía en cuanto a distribución de la jornada de trabajo y los turnos. Se abonará en doce pagas al año.

1.1.4 Plus de nocturnidad. Cantidad fija que remunera el trabajo nocturno realizado a lo largo del año. Se abonará en doce pagas al año.

1.1.5 Plus de cargo. Cantidad fija que remunera el desempeño de los cargos de Maestro Jefe, Maestro y Jefe de Sección respectivamente. Se abonará en doce pagas al año.

1.1.6 Plus de Seguro de Pérdida de Licencia. Cantidad fija que remunera a aquellos trabajadores con licencia de Técnico de Mantenimiento emitida por la D.G.A.C. en las categorías que se reflejan en las tablas salariales. Se abonará en doce pagas al año.

Esta cantidad se considerará como la contribución de la empresa para sostener un seguro de pérdida de licencia. No obstante se pacta expresamente que los trabajadores podrán darle el uso que considere. En todo caso, la empresa se limitará a abonar individualmente esta cantidad a los trabajadores que corresponda, siendo responsabilidad de los trabajadores cualquier gestión de estos fondos.

1.1.7 Plus de Compensación de SPL. Cantidad fija que se abona en sustitución del Seguro de Pérdida de Licencia, para aquellas categorías que lo percibían por aplicación del convenio anterior, en las categorías que se reflejan en las tablas salariales. Se abonará en doce pagas al año.

## 1.2 Retribuciones variables:

Valor de la hora ordinaria: Para el cálculo de todos aquellos conceptos que giren sobre un porcentaje del valor de la hora ordinaria, se establece que el mismo vendrá determinado por el importe anual del salario base más el plus de nivel -fijado en tablas-, dividido por 1800 horas.

1.2.1 Hora extraordinaria: Cantidad que remunera la realización de horas extraordinarias según la definición del artículo 6.1. Se devengará tantas veces como horas extraordinarias se realicen, al precio establecido en las tablas, anexo I.

En el caso de que se realice media hora extraordinaria, se abonará la mitad del precio establecido en tablas.

1.2.2 Plus hora nocturna: Cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por el trabajador, será adicional al complemento de nocturnidad. Se devengará tantas veces como horas se realicen, en el periodo de 8 horas comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas locales de la estación donde se encuentre el trabajador. Su importe será igual al 25% del valor de la hora ordinaria.

Excepto para los trabajadores asignados al taller de interiores y las estaciones, el importe de las horas nocturnas será:

De la hora nocturna 701 a 800, en cómputo anual, igual al 30% del valor de la hora ordinaria.

De la hora nocturna 801 en adelante, en cómputo anual, igual al 35% del valor de la hora ordinaria.

1.2.3 Plus hora festiva: Cantidad que remunera especialmente las horas festivas realizadas por el trabajador. Se devengará tantas veces como horas de trabajo se realicen, dentro de las 24 horas naturales de cada uno de los 14 festivos anuales. Su importe será igual al 50% del valor de la hora ordinaria.

1.2.4 Imaginaria: Cantidad por día así programado por la Compañía, que supone la inmediata disponibilidad del trabajador, para comenzar la actividad que le asigne la Compañía, como máximo una hora después de haber recibido el aviso. Será compatible con la jornada partida para un mismo día laborable.

1.2.5 Jornada partida: Cantidad que remunera la especial organización de la jornada de trabajo que se programa a los mecánicos por la Dirección de la Compañía en servicios fuera del centro de trabajo del trabajador, y por la cual se realizan los servicios de mantenimiento en función del horario de estancia de las aeronaves. Será compatible con la imaginaria para un mismo día laborable.

Dicha cantidad remunera cada unidad día de Jornada Partida programada.

1.2.6 Plus de solape: Cantidad que remunera la prolongación de jornada necesaria para informar al turno siguiente de la situación en la que se produce el relevo. Dicha cantidad se abonará por cada día que el trabajador realice dicho solape. Sólo devengará esta cantidad el trabajador que haya sido designado por la Compañía como Jefe de turno para cada uno de los turnos de trabajo, en las bases de mantenimiento.

1.2.7 Plus de jefatura de turno: Cantidad que remunera la especial responsabilidad que supone el desempeño de la jefatura de turno. Se abonará por cada día que el trabajador sea designado por la Empresa para ejercer dicha jefatura en las bases de mantenimiento. En los casos en los que la jefatura de turno recaiga en un trabajador perteneciente al

grupo de Oficiales Supervisores no se devengará este concepto, por entenderse incluido en su retribución.

1.2.8 Plus de rescate 1, 2 ó 3: Cantidades que remuneran la realización de servicios de rescate de aviones en situación de AOG, según las definiciones del artículo 6.1.

Se devengará tantas veces como rescates se realicen, al precio establecido en las tablas del anexo I para cada tipo de rescate.

1.2.9 Plus por vuelo de prueba: Cantidad que remunera cada vuelo en el que el trabajador tiene una función de mantenimiento asignada dentro de la aeronave.

Se devengará tantas veces como vuelos de prueba se realicen, al precio establecido en las tablas del ANEXO I.

## 2. Suplidos y gastos.

2.1 Plus de transporte: Cantidad que indemniza al trabajador por sus traslados entre la ciudad de residencia y el aeropuerto o centro de trabajo donde prestan sus servicios. Se abonará en doce pagas al año.

2.2, 2.3. y 2.4 Dieta nacional, internacional y dieta de EEUU y Canadá. Dieta es la cantidad diaria que indemniza los gastos de manutención que se originan en los supuestos de desplazamientos fuera del centro de trabajo del trabajador que se efectúen por necesidades de la empresa. Las dietas son nacionales, internacionales y la específica de EEUU y Canadá. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales y/o de EEUU y Canadá cuando la permanencia fuera de base sea en territorio extranjero, en cualquier momento del día natural.

Se pacta expresamente que este sistema de dietas libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención del trabajador durante el desplazamiento.

El devengo de dietas, a excepción de los supuestos de desplazamientos tipo residencia o cambio de centro de trabajo, regulados en los artículos 7.9 y 7.10, se hará de la siguiente forma:

En un periodo de 24 horas consecutivas, a contar desde que se inicia el desplazamiento, no se podrá devengar más de una dieta.

En ningún caso se devengará dieta si el desplazamiento se realiza dentro del turno de trabajo.

### Artículo 8.4 Gastos de aparcamiento.

Será de cuenta de la Compañía el gasto de aparcamiento en el que incurran los trabajadores por la utilización de las instalaciones aeroportuarias destinadas a dicha finalidad, y en los periodos de prestación de los servicios para la Compañía.

Para ello, los trabajadores seguirán en todo momento el procedimiento que disponga la Compañía para resarcir de dicho gasto a los mismos.

La Compañía no será responsable de las infracciones que los trabajadores cometan en las instalaciones aeroportuarias de aparcamiento o del mal uso que se haga de las mismas.

### Artículo 8.5 Pagas extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, una el 20 de junio y otra el 20 de diciembre. El importe de cada paga extraordinaria será exclusivamente el concepto fijo establecido como salario base.

## CAPÍTULO IX

### Prestaciones sociales

#### Artículo 9.1 Complemento al subsidio por Incapacidad Temporal.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal tendrá derecho a percibir, como complemento a la prestación económica de la seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el porcentaje de salario, entendido este último como retribución diaria sin prorrateo de pagas, solo por conceptos fijos (punto 1.1 del artículo 8.2), que se garantiza, según la contingencia y la duración del periodo de baja. A tal fin, se establece la siguiente tabla:

1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
  - a) Del día 1.º al 20.º de baja: El 100% del salario.
  - b) Del día 21.º al final del tercer mes de baja: El 95% del salario.
  - c) Del 4.º mes al final del primer año de baja: El 75% del salario
  - d) A partir del primer año: No se complementa.
2. Enfermedad común y accidente no laboral:
  - a) Del 1.º al 3.º día de baja: No se complementa.
  - b) Del día 4.º al 20.º de baja: El 90% del salario

- c) Del día 21.º al final del tercer mes: El 80% del salario
- d) Del 4.º mes en adelante: No se complementa.

Los anteriores complementos dejarán de garantizarse por la Compañía en el caso de que las prestaciones de la Seguridad Social igualen o superen las cantidades económicas que dichos porcentajes supongan. En dicho momento, cesará la obligación de la empresa y el derecho del trabajador, a entregar y percibir respectivamente, el complemento convenido en el presente artículo. Asimismo, el trabajador dejará de percibir dichos complementos en el momento, si se produce, que pase a la situación de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad previstos por ley.

Para tener derecho a tales complementos, el trabajador deberá someterse a todos los exámenes que la empresa determine y por los facultativos que ésta designe, no obstante, se pacta expresamente que la opinión del médico de la Seguridad Social será la prevalente. Las enfermedades de tipo mental o estrés podrán ser complementadas, previo informe o valoración del servicio médico.

Estarán excluidas todas las enfermedades causadas por drogadicción, alcoholismo o dependencia similar.

En cualquier caso, la Empresa podrá sustituir en cualquier momento los anteriores complementos por un seguro a su cargo que garantice a los trabajadores las anteriores cantidades. Los trabajadores aceptan expresamente la anterior posibilidad y cooperarán con la empresa en todo aquello que sea necesario para la suscripción y aplicación del anterior seguro.

#### Artículo 9.2 Seguro de vida.

La Compañía suscribirá un seguro de vida que cubra la contingencia de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador, por los siguientes importes:

- 24.040,48 €: Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.
- 18.030,36 €: Incapacidad Permanente Absoluta.
- 12.020,24 €: Muerte.

#### Artículo 9.3 Seguro de asistencia sanitaria.

La Compañía suscribirá un seguro de asistencia sanitaria para los trabajadores con dos años de antigüedad y contrato laboral indefinido.

## CAPÍTULO X

### Transporte y alojamiento

#### Artículo 10.1 Medios de transporte.

Es facultad de la Compañía la elección de los medios de transporte a utilizar, obligándose los trabajadores a utilizar los medios designados por ésta.

#### Artículo 10.2 Liquidación de gastos de transporte y alojamientos

Cuando la Compañía utilice servicios de otras compañías aéreas, utilizará preferentemente aquellas con las que tenga acuerdos comerciales o de otro tipo que puedan causar reducción, compensación o anulación de tarifa.

La Compañía, cuando sea posible y sea práctica habitual en el medio a utilizar, procurará que todos los gastos de transporte y alojamientos se facturen directamente al departamento de Administración de la misma, con el objeto de reducir los trámites administrativos a realizar por los trabajadores en sus desplazamientos.

La Compañía negociará las tarifas y descuentos a aplicar con los establecimientos y medios de transporte contratados.

En ningún caso el trabajador, sin autorización expresa de la Compañía, podrá exigir adelantos de dinero de caja de las oficinas de venta de la Compañía en los diversos aeropuertos o liquidará sus gastos contra estas cajas por la utilización de medios de transporte y/o hoteles y/o alojamientos, siendo todos estos trámites realizados en las oficinas centrales o lugar designado para ello y de la forma que indique la Compañía. La Compañía establecerá las cantidades a adelantar a los trabajadores procurando que sea suficiente para cubrir los gastos previstos por estos motivos y los trabajadores vendrán obligados a justificarlos en la forma y tiempo puntual establecidos por la Compañía.

#### Artículo 10.3 Transporte al centro de trabajo.

El transporte al centro de trabajo y en los desplazamientos tipo residencia, será de cuenta del trabajador, siéndole compensado con el plus de transporte establecido en el presente convenio.

La Compañía, cuando el trabajador lo solicite expresamente, se hará cargo de los costes de aparcamiento de su vehículo particular, en el aeropuerto que tenga por base principal o en casos de residencia, pero en ningún caso en más de un aeropuerto ni, para más de un vehículo. A su vez, esta concesión de la Compañía será incompatible con otros costes de medios de transporte asumidos o que pueda asumir en el futuro la Compañía para los transportes entre la ciudad o el domicilio del trabajador y el aeropuerto.

La Compañía no tendrá obligación de asumir estos costes en los periodos vacacionales ni, en aquellos otros en los que le conste que la utilización del aparcamiento se hace por motivos extra laborales, no obstante si la forma de abono de dichos costes implicase periodos completos, por mes o de otro tipo, y el trabajador se hallase en periodo vacacional inferior al mes o similar, la Compañía garantizará la cobertura del periodo laborable del trabajador pagando el abono completo o asumiendo las tarifas por hora o diarias utilizadas.

El vehículo usado por el trabajador, a los solos efectos de tarifa de aparcamiento, no podrá exceder de 3.500 kilos.

La Compañía, cuando así lo decida, tramitará las solicitudes de plazas de aparcamiento con los aeropuertos respectivos, y utilizará los tipos y lugares de aparcamientos, tarifas y abonos que crea conveniente. El trabajador vendrá obligado a cumplir con la normativa que la Compañía utilice en esta materia y con la normativa de seguridad o cualquier otra que imponga la autoridad aeroportuaria.

Cuando los aparcamientos, solicitudes o abonos sean tramitados por los trabajadores, si desean que la Compañía se haga cargo de ellos, vendrán obligados a entregar las facturas, comprobantes y recibos satisfechos al departamento de Administración de la Compañía, y cuidarán de utilizar los servicios, aparcamientos, abonos y tarifas más económicos posibles.

La Compañía no se hará cargo en ningún caso de los daños o robos causados al vehículo depositado en el aparcamiento, ni aquellos daños y siniestros causados por éste o por el trabajador a otros vehículos, personas o instalaciones aeroportuarias. Cuando estos daños sean reclamados a la Compañía por ser la titular de los abonos, aparcamientos o cualquier otra razón, la Compañía a su vez los reclamará al trabajador y éste vendrá obligado a satisfacer las cantidades demandadas y costes de procesos judiciales, incluidos abogados, procuradores y personal interviniente en los mismos, si estas fueran reclamadas por sentencia judicial firme o similar de obligado cumplimiento para la Compañía, y siempre que el interés de ésta quede a cubierto y esté en su mano, consultará con el trabajador en cuestión el límite al que quieran llevar los litigios correspondientes al siniestro.

Los trabajadores vendrán obligados a tener y costear los seguros mínimos de sus vehículos propios, que establezcan las leyes o normativa aeroportuaria.

En los casos en que el trabajador deba ausentarse siete días o más fuera de su centro de trabajo por cuestiones de trabajo, podrá utilizar un taxi como medio de transporte de su domicilio al aeropuerto y regreso. La Compañía se hará cargo del gasto previa entrega de la factura por el trabajador.

#### Artículo 10.4 *Transporte del trabajador en destacamentos.*

El transporte fuera del centro de trabajo en situación de destacamento será facilitado por la Compañía y a cargo de ella, obligándose el trabajador a seguir el sistema impuesto por la Compañía.

#### Artículo 10.5 *Accidente en caso de desplazamientos.*

En caso de accidente hacia o desde una estación distinta de la base principal de cada trabajador, la Compañía asumirá los gastos ocasionados al trabajador con motivo de su regreso a domicilio o lugar donde se encuentre alojado. Los trabajadores podrán utilizar los medios de locomoción que estimen oportunos para efectuar los desplazamientos necesarios. Dichos medios serán razonables teniendo en cuenta:

1. Naturaleza del accidente.
2. Itinerarios normales.
3. Medios adecuados.
4. En tiempo razonable.

Todo ello, sin perjuicio de la calificación que en cada caso, bien la entidad gestora de los seguros de la empresa, la entidad gestora de accidentes o la jurisdicción correspondiente, puedan determinar.

Los desplazamientos en aerotaxi requerirán autorización previa de la Dirección de la Compañía.

Los trabajadores que se encuentren en comisión de servicio fuera del territorio español tendrán derecho en caso de accidente ó enfermedad

a que la empresa cubra todos los gastos que este produjese hasta que su estado sea favorable bajo autorización facultativa por escrito para su traslado a su base.

Igualmente la Compañía cubrirá los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención al cónyuge ó un familiar si el trabajador necesitase la asistencia durante su convalecencia mientras permanezca fuera de su centro de trabajo.

En caso de fallecimiento la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento del cadáver hasta donde la familia disponga.

#### Artículo 10.6 *Transporte en distancias cortas y medias.*

La Compañía designará los medios de transporte que considere oportunos para las distancias cortas y medias entendiéndose por tales, aquellas distancias entre aeropuertos o ciudades que por su especial cercanía carezcan de horario regular de vuelos, estos no tengan la periodicidad suficiente, estén situados en la misma Comunidad Autónoma o Comunidades adyacentes y circunstancias similares.

La Compañía podrá establecer el alquiler de vehículo sin conductor, sin remuneración extra por ello, para alguno de estos servicios o, la utilización de vehículo privado, compensando en este último caso el kilometraje realizado en la cantidad establecida por la Compañía, así como los gastos de aparcamiento (previa justificación). Si la utilización del vehículo privado es a solicitud del trabajador, previa autorización de la Compañía, ésta última solo se hará cargo del pago del combustible, debiendo aportarse factura de dicho gasto.

#### Artículo 10.7 *Transporte en distancias largas.*

La Compañía utilizará preferentemente sus propios vuelos en el transporte de trabajo al objeto de ahorrar costes.

No obstante, cuando el número de trayectos o cambios de avión a realizar por el trabajador sean más de dos vuelos/un trasbordo, de ida o de vuelta, para llegar al destino, la Compañía podrá utilizar los servicios de otras compañías aéreas, a fin de proveer un servicio más cómodo y directo al trabajador.

En los transportes realizados por cuenta de la Compañía, los trabajadores tendrán derecho a reserva de plaza y a los servicios a bordo habituales del vuelo en relación a comidas y bebidas. No tendrán derecho a otros servicios tales como bebidas alcohólicas, promociones especiales, sorteos y similares y, en todo caso, el pasaje tendrá preferencia en la recepción de un servicio.

#### Artículo 10.8 *Alojamiento a corto plazo.*

Serán por cuenta de la Compañía los alojamientos en los hoteles para los trabajadores en sus desplazamientos tipo destacamento. La contratación del alojamiento en los hoteles, que incluirá normalmente un desayuno de tipo continental, buffet o similar, se hará directamente por la Compañía.

Los demás cargos como teléfono, servicios de cafetería o similares serán por cuenta del trabajador.

Las llamadas telefónicas realizadas por motivos legítimos de trabajo serán por cuenta de la Compañía, pero su liquidación se realizará por abono posterior, debiendo el trabajador hacerse cargo de ellas a la salida del hotel, y será imprescindible para el abono posterior que conste el número de teléfono marcado en la factura del hotel o recibo similar.

La representación de los trabajadores asesorará a la Compañía en la elección de hoteles, sin perjuicio de la facultad de la Compañía para realizar la elección final de éstos.

El tipo de habitaciones normalmente a utilizar por los trabajadores será el de alojamiento individual con baño.

Previo acuerdo con la representación de los trabajadores se podrán designar otros tipos de alojamiento, incluso distinto a hoteles, como residencias, pisos o similares, acordando a su vez la Compañía y la Representación de los trabajadores los servicios mínimos que éstas deberán tener.

La categoría de hoteles a utilizar se realizará por el siguiente orden o su equivalente en el extranjero:

1. Cuatro estrellas.
2. Tres estrellas.
3. Cinco estrellas.
4. Dos estrellas.
5. De no existir ninguna de las anteriores a una distancia razonable, se acordará con la representación de los trabajadores.

Si en un desplazamiento existiese más de 6 horas de escala programada, el trabajador tendrá derecho a una habitación de hotel para descansar.

#### Artículo 10.9 *Alojamiento a largo plazo.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo referente a Movilidad Geográfica del presente Convenio.

### CAPÍTULO XI

#### Uniformidad e imagen

##### Artículo 11.1 *Normas generales.*

En materia de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en el presente capítulo y aquellas que disponga la Compañía en los Manuales vigentes en cada momento y demás normativa interna de aplicación.

El diseño, material, complementos y proveedores de los uniformes serán decisión de la Compañía, no obstante, ésta recabará la opinión de la representación de los trabajadores por si diera lugar a modificación de su decisión. En todo caso, el uniforme no atentará contra la dignidad del trabajador, siendo responsabilidad del mismo el cuidado de la uniformidad.

El uniforme o parte del mismo no se utilizará por motivos particulares ni se llevará en locales de diversión u otros en que se pueda causar mala impresión de la Compañía.

Bajo ningún concepto se tomarán bebidas alcohólicas con uniforme ni aún después de haber acabado el servicio.

No está permitido llevar con el uniforme prendas u objetos que no formen parte del mismo.

En el Anexo IV se establece una tabla de puntos que valora cada prenda o accesorio del uniforme y su renovación.

##### Artículo 11.2 *Sistema de uniformidad.*

El sistema de uniformidad se regirá por las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Todos los trabajadores tendrán una cuenta de puntos de uniformidad en la Compañía. Cuando un trabajador desee obtener una prenda del uniforme, se dirigirá, con la antelación necesaria, a la Compañía, solicitando dicha prenda. La Compañía descontará los puntos correspondientes a la prenda de su cuenta, contactando al proveedor para el suministro de la misma.

2.<sup>a</sup> El procedimiento de solicitud y entrega de la uniformidad será en todo caso el que decida la Compañía. Se publicará internamente para conocimiento general de los trabajadores.

3.<sup>a</sup> A la entrada de un trabajador en la Compañía se abrirá su cuenta con los siguientes puntos:

Línea: 1000 puntos.

Revisiones e interiores: 800 puntos.

Talleres: 500 puntos.

Oficiales Supervisores no asignados a línea: 300 puntos.

4.<sup>a</sup> Los puntos son anuales, personales e intransferibles. No tienen carácter acumulable, y en ningún caso serán convertibles en dinero.

5.<sup>a</sup> Queda prohibido el contacto directo del trabajador con los proveedores.

6.<sup>a</sup> Los trabajadores, de acuerdo al número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las prendas y accesorios en la forma que estimen conveniente. Todo trabajador deberá poder demostrar, en todo momento que se encuentra en posesión de una prenda de las especificadas de cada tipo en buen estado de uso, y se responsabilizará en todo momento de ir adecuadamente uniformado. Si un trabajador agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía, podrá comprar, a su coste, prendas adicionales al valor del mercado del momento.

|                    | Línea | Revisiones | Talleres |
|--------------------|-------|------------|----------|
| Bota de Seguridad. | X     | X          | X        |
| Zapato.            | X     | X          | X        |
| Caletín.           | X     | X          | X        |
| Camisa M/C.        | X     | X          | X        |

|                      | Línea | Revisiones | Talleres |
|----------------------|-------|------------|----------|
| Camisa M/L.          | X     | X          | X        |
| Cinturón.            | X     | X          | X        |
| Prenda de abrigo.    | X     |            |          |
| Impermeable.         | X     |            |          |
| Guante de trabajo.   | X     | X          | X        |
| Jersey.              | X     | X          | X        |
| Mono de Trabajo.     |       | X          | X        |
| Pantalón de vestir.  | X     | X          | X        |
| Pantalón de trabajo. | X     |            |          |
| Bata.                |       |            | X        |

A la entrada en vigor de este sistema de uniformidad, y para los trabajadores que estén de alta, la Compañía creará las cuentas necesarias, dotándolas de la puntuación equivalente, en función de la uniformidad entregada a cada trabajador hasta ese momento.

##### Artículo 11.3 *Imagen personal.*

Los trabajadores de uniforme en su condición de imagen pública de la Compañía estarán obligados a mantener una presencia adecuada. Si no fuera así se considerará como falta sujeta a calificación y sanción con la gravedad establecida en el Capítulo de Faltas y Sanciones de este Convenio.

##### Artículo 11.4 *Prensa.*

La imagen pública de la Compañía es el resultado del esfuerzo de todos los trabajadores y de las inversiones en publicidad y se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. Los trabajadores se abstendrán de hacer declaraciones públicas o a los medios de comunicación en nombre de la Compañía sin autorización previa de la misma.

Como norma y a cualquier pregunta de personas externas, se remitirán a la Dirección General de la Compañía.

En caso ineludible limitarán sus comentarios en lo posible y siempre causando la mejor impresión posible de la actividad y servicio de la Compañía.

En ningún caso se admitirá culpa, negligencia o responsabilidad de la Compañía ante un incidente, remitiendo las preguntas a posterior investigación de los hechos.

Cualquier declaración a prensa sin autorización, desfavorable para la Compañía o fuera de los límites establecidos en el presente artículo se considerará falta muy grave, incluida en el Capítulo de Faltas y Sanciones del Convenio.

Así mismo, cualquier declaración de un trabajador que conlleve perjuicio económico para la Compañía, podrá ser llevada ante los Tribunales al objeto de obtener compensación por ello.

### CAPÍTULO XII

#### Reconocimiento y garantías sindicales

##### Artículo 12.1 *Comité de Empresa.*

Los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos y obligaciones que les reconoce el Estatuto de los Trabajador, artículo 63 y siguientes, a efectos de desarrollar su actividad de representación.

Con el fin de evitar los perjuicios que ocasionan los cambios de programación, los representantes de los trabajadores se obligan a comunicar a la Empresa los días y horas que tienen previsto utilizar el crédito horario, antes del día 12 del mes anterior, para que dicho crédito aparezca fijado en los turnos mensuales de trabajo.

Los trabajadores que formen parte de la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio serán miembros del Comité de Empresa.

Artículo 12.2 *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en cuantas materias reciban información privilegiada de la Compañía, aún después de dejar de pertenecer al comité y en especial en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Compañía y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Disposición Adicional Única. *Situación de partida.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2003.

Disposición derogatoria única.

El I Convenio Colectivo queda expresamente derogado con la firma del presente II Convenio Colectivo entre la Empresa Air NOSTRUM, LAM, S.A. y sus trabajadores de mantenimiento.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES AÑO 2.003 (€)**

**Oficiales Supervisores**

*Conceptos Fijos*

|                             | N.º de pagas    |                  |                   |                |                   |                       | Bruto anual |
|-----------------------------|-----------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------|
|                             | 14 Salario base | 12 Plus de nivel | 12 Disponibilidad | 12 Nocturnidad | 12 Seguro pérdida | 12 Plus de transporte |             |
| Oficiales Supervisores .... | 1.152,33        | 980,93           | 437,49            | 492,72         | 30,05             | 106,63                | 40.706,40   |

|                            | N.º de pagas 12 |
|----------------------------|-----------------|
| Plus Maestro Jefe .....    | 1.207,99        |
| Plus Maestro .....         | 686,26          |
| Plus Jefe de Sección ..... | 343,03          |

*Conceptos Variables*

|                         | H.O.  | 25% H.N. | 30% H.N.<br>700<H.N.<=800 | 35% H.N.<br>H.N.>800 | 150% H.E. | Rescate 3 | Rescate 2 | Rescate 1 | 50% H.F. |
|-------------------------|-------|----------|---------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Oficiales Supervisores. | 15,50 | 3,88     | 4,65                      | 5,43                 | 23,25     | 124,02    | 93,01     | 62,01     | 7,75     |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| Imaginaria .....      | 18,43 |
| Jornada Partida ..... | 18,43 |
| Solape .....          | 4,51  |
| Jefe de Turno .....   | 4,51  |
| Vuelo de Prueba ..... | 35,00 |

*Suplidos y Gastos*

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| Dieta Nacional .....      | 48,33  |
| Dieta Internacional ..... | 74,36  |
| Dieta EE.UU. y Canadá ..  | 100 \$ |

**Mantenimiento de Aeronaves**

*Conceptos Fijos*

|            | N.º de pagas    |                  |                   |                |                   |                       | Bruto anual |
|------------|-----------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------|
|            | 14 Salario base | 12 Plus de nivel | 12 Disponibilidad | 12 Nocturnidad | 12 Seguro pérdida | 12 Plus de transporte |             |
| 1A .....   | 1.127,78        | 904,28           | 403,19            | 458,39         | 30,05             | 106,63                | 38.619,21   |
| 1B .....   | 1.104,11        | 828,33           | 369,17            | 424,40         | 30,05             | 106,63                | 36.560,49   |
| 1C .....   | 1.080,00        | 752,03           | 335,03            | 390,25         | 30,05             | 106,63                | 34.487,79   |
| 2A .....   | 1.058,54        | 675,73           | 300,86            | 356,10         | 30,05             | 106,63                | 32.451,84   |
| 2B .....   | 1.037,07        | 599,42           | 266,71            | 321,94         | 30,05             | 106,63                | 30.415,86   |
| 2C .....   | 1.015,61        | 523,11           | 232,55            | 287,79         | 30,05             | 106,63                | 28.380,06   |
| 3A .....   | 910,65          | 476,20           | 211,55            | 266,78         | 30,05             | 106,63                | 25.843,52   |
| 3B .....   | 836,04          | 442,85           | 196,62            | 251,84         | 30,05             | 106,63                | 24.040,48   |
| 3C .....   | 761,44          | 409,50           | 181,69            | 236,91         | 30,05             | 106,63                | 22.237,45   |
| AYU 1 .... | 572,12          | 319,92           | 135,82            | 197,57         | 0,00              | 106,63                | 17.128,84   |
| AYU 2 .... | 514,01          | 291,13           | 119,65            | 185,10         | 0,00              | 106,63                | 15.626,31   |
| AYU 3 .... | 444,29          | 256,58           | 100,25            | 170,15         | 0,00              | 106,63                | 13.823,28   |
| AYU 4 .... | 381,24          | 225,34           | 82,70             | 156,63         | 0,00              | 106,63                | 12.192,91   |
| AYU 5 .... | 315,98          | 187,87           | 73,34             | 138,89         | 0,00              | 106,63                | 10.504,38   |
| AYU 6 .... | 250,72          | 141,61           | 61,78             | 117,00         | 0,00              | 106,63                | 8.634,43    |

*Conceptos Variables*

|          | H.O.  | 25% H.N. | 30% H.N.<br>700<H.N.<=800 | 35% H.N.<br>H.N.>800 | 150% H.E. | Rescate 3 | Rescate 2 | Rescate 1 | 50% H.F. |
|----------|-------|----------|---------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1A ..... | 14,80 | 3,70     | 4,44                      | 5,18                 | 22,20     | 118,40    | 88,80     | 59,20     | 7,40     |
| 1B ..... | 14,11 | 3,53     | 4,23                      | 4,94                 | 21,16     | 112,88    | 84,66     | 56,44     | 7,05     |
| 1C ..... | 13,41 | 3,35     | 4,02                      | 4,69                 | 20,12     | 107,31    | 80,48     | 53,65     | 6,71     |
| 2A ..... | 12,74 | 3,18     | 3,82                      | 4,46                 | 19,11     | 101,90    | 76,43     | 50,95     | 6,37     |
| 2B ..... | 12,06 | 3,02     | 3,62                      | 4,22                 | 18,09     | 96,50     | 72,37     | 48,25     | 6,03     |
| 2C ..... | 11,39 | 2,85     | 3,42                      | 3,99                 | 17,08     | 91,09     | 68,32     | 45,55     | 5,69     |
| 3A ..... | 10,26 | 2,56     | 3,08                      | 3,59                 | 15,39     | 82,06     | 61,55     | 41,03     | 5,13     |
| 3B ..... | 9,45  | 2,36     | 2,84                      | 3,31                 | 14,18     | 75,64     | 56,73     | 37,82     | 4,73     |
| 3C ..... | 8,65  | 2,16     | 2,60                      | 3,03                 | 12,98     | 69,22     | 51,91     | 34,61     | 4,33     |
| AYU 1 .  | 6,58  | 1,65     | 1,97                      | 2,30                 | 9,87      | 52,66     | 39,50     | 26,33     | 3,29     |
| AYU 2 .  | 5,94  | 1,48     | 1,78                      | 2,08                 | 8,91      | 47,51     | 35,63     | 23,75     | 2,97     |
| AYU 3 .  | 5,17  | 1,29     | 1,55                      | 1,81                 | 7,75      | 41,33     | 31,00     | 20,66     | 2,58     |
| AYU 4 .  | 4,47  | 1,12     | 1,34                      | 1,56                 | 6,70      | 35,74     | 26,80     | 17,87     | 2,23     |
| AYU 5 .  | 3,71  | 0,93     | 1,11                      | 1,30                 | 5,57      | 29,68     | 22,26     | 14,84     | 1,86     |
| AYU 6 .  | 2,89  | 0,72     | 0,87                      | 1,01                 | 4,34      | 23,15     | 17,36     | 11,58     | 1,45     |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| Imaginaria .....      | 18,43 |
| Jornada Partida ..... | 18,43 |
| Solape .....          | 4,51  |
| Jefe de Turno .....   | 4,51  |
| Vuelo de Prueba ..... | 35,00 |

*Suplidos y gastos*

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| Dieta Nacional .....      | 48,33  |
| Dieta Internacional ..... | 74,36  |
| Dieta EE.UU. y Canadá ..  | 100 \$ |

**Mantenimiento de Talleres***Conceptos Fijos*

|           | N.º de pagas    |                  |                   |                |                   |                       | Bruto anual |
|-----------|-----------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------|
|           | 14 Salario base | 12 Plus de nivel | 12 Disponibilidad | 12 Nocturnidad | 12 Seguro pérdida | 12 Plus de transporte |             |
| E1A ..... | 1.127,78        | 904,28           | 403,19            | 458,39         | 30,05             | 106,63                | 38.619,21   |
| E1B ..... | 1.104,11        | 828,33           | 369,17            | 424,40         | 30,05             | 106,63                | 36.560,49   |
| E1C ..... | 1.080,00        | 752,03           | 335,03            | 390,25         | 30,05             | 106,63                | 34.487,79   |
| E2A ..... | 1.058,54        | 675,73           | 300,86            | 356,10         | 30,05             | 106,63                | 32.451,84   |
| E2B ..... | 1.037,07        | 599,42           | 266,71            | 321,94         | 30,05             | 106,63                | 30.415,86   |
| E2C ..... | 1.015,61        | 523,11           | 232,55            | 287,79         | 30,05             | 106,63                | 28.380,06   |
| E3A ..... | 910,65          | 476,20           | 211,55            | 266,78         | 30,05             | 106,63                | 25.843,52   |
| E3B ..... | 836,04          | 442,85           | 196,62            | 251,84         | 30,05             | 106,63                | 24.040,48   |
| E3C ..... | 761,44          | 409,50           | 181,69            | 236,91         | 30,05             | 106,63                | 22.237,45   |
| E4 .....  | 572,12          | 319,92           | 135,82            | 197,57         | 0,00              | 106,63                | 17.128,84   |
| E5 .....  | 514,01          | 291,13           | 119,65            | 185,10         | 0,00              | 106,63                | 15.626,31   |
| E6 .....  | 444,29          | 256,58           | 100,25            | 170,15         | 0,00              | 106,63                | 13.823,28   |
| AYU E1 .. | 381,24          | 225,34           | 82,70             | 156,63         | 0,00              | 106,63                | 12.192,91   |
| AYU E2 .. | 328,11          | 194,84           | 75,08             | 142,18         | 0,00              | 106,63                | 10.818,22   |
| AYU E3 .. | 284,98          | 165,90           | 67,85             | 128,49         | 0,00              | 106,63                | 9.616,19    |
| AYU E4 .. | 250,72          | 141,61           | 61,78             | 117,00         | 0,00              | 106,63                | 8.634,43    |

*Conceptos Variables*

|          | H.O.  | 25% H.N. | 30% H.N.<br>700<H.N.<=800 | 35% H.N.<br>H.N.>800 | 150% H.E. | Rescate 3 | Rescate 2 | Rescate 1 | 50% H.F. |
|----------|-------|----------|---------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| E1A ...  | 14,80 | 3,70     | 4,44                      | 5,18                 | 22,20     | 118,40    | 88,80     | 59,20     | 7,40     |
| E1B ...  | 14,11 | 3,53     | 4,23                      | 4,94                 | 21,16     | 112,88    | 84,66     | 56,44     | 7,05     |
| E1C ...  | 13,41 | 3,35     | 4,02                      | 4,69                 | 20,12     | 107,31    | 80,48     | 53,65     | 6,71     |
| E2A ...  | 12,74 | 3,18     | 3,82                      | 4,46                 | 19,11     | 101,90    | 76,43     | 50,95     | 6,37     |
| E2B ...  | 12,06 | 3,02     | 3,62                      | 4,22                 | 18,09     | 96,50     | 72,37     | 48,25     | 6,03     |
| E2C ...  | 11,39 | 2,85     | 3,42                      | 3,99                 | 17,08     | 91,09     | 68,32     | 45,55     | 5,69     |
| E3A ...  | 10,26 | 2,56     | 3,08                      | 3,59                 | 15,39     | 82,06     | 61,55     | 41,03     | 5,13     |
| E3B ...  | 9,45  | 2,36     | 2,84                      | 3,31                 | 14,18     | 75,64     | 56,73     | 37,82     | 4,73     |
| E3C ...  | 8,65  | 2,16     | 2,60                      | 3,03                 | 12,98     | 69,22     | 51,91     | 34,61     | 4,33     |
| E 4 .... | 6,58  | 1,65     | 1,97                      | 2,30                 | 9,87      | 52,66     | 39,50     | 26,33     | 3,29     |
| E 5 .... | 5,94  | 1,48     | 1,78                      | 2,08                 | 8,91      | 47,51     | 35,63     | 23,75     | 2,97     |
| E 6 .... | 5,17  | 1,29     | 1,55                      | 1,81                 | 7,75      | 41,33     | 31,00     | 20,66     | 2,58     |
| AYU E1.  | 4,47  | 1,12     | 1,34                      | 1,56                 | 6,70      | 35,74     | 26,80     | 17,87     | 2,23     |
| AYU E2.  | 3,85  | 0,96     | 1,16                      | 1,35                 | 5,78      | 30,81     | 23,11     | 15,40     | 1,93     |
| AYU E3.  | 3,32  | 0,83     | 1,00                      | 1,16                 | 4,98      | 26,58     | 19,94     | 13,29     | 1,66     |
| AYU E4.  | 2,89  | 0,72     | 0,87                      | 1,01                 | 4,34      | 23,15     | 17,36     | 11,58     | 1,45     |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| Imaginaria .....      | 18,43 |
| Jornada Partida ..... | 18,43 |
| Solape .....          | 4,51  |
| Jefe de Turno .....   | 4,51  |
| Vuelo de Prueba ..... | 35,00 |

*Suplidos y gastos*

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| Dieta Nacional .....      | 48,33  |
| Dieta Internacional ..... | 74,36  |
| Dieta EE.UU. y Canadá ..  | 100 \$ |

**ANEXO II****Clasificación profesional**

| Grupo                     | Subgrupo                   | Categoría | Nivel |   |
|---------------------------|----------------------------|-----------|-------|---|
| Oficiales Supervisores    | Oficiales                  | Única     | A     |   |
|                           |                            |           | B     |   |
|                           |                            |           | C     |   |
|                           |                            | 2         | A     |   |
|                           |                            |           | B     |   |
|                           |                            |           | C     |   |
|                           | Mantenimiento de Aeronaves | 3         | A     |   |
|                           |                            |           | B     |   |
|                           |                            |           | C     |   |
|                           |                            | Ayudantes | Única | 1 |
|                           |                            |           |       | 2 |
|                           |                            |           |       | 3 |
| 4                         |                            |           |       |   |
| 5                         |                            |           |       |   |
| 6                         |                            |           |       |   |
| Mantenimiento de talleres | Especialistas              | 1         | A     |   |
|                           |                            |           | B     |   |
|                           |                            |           | C     |   |
|                           |                            | 2         | A     |   |
|                           |                            |           | B     |   |
|                           |                            |           | C     |   |
|                           | 3                          | A         |       |   |
|                           |                            | B         |       |   |
|                           |                            | C         |       |   |
|                           | 4                          | Único     |       |   |
|                           |                            | 5         |       |   |
|                           |                            | Único     |       |   |
| Ayudantes de Especialista | Única                      | 1         |       |   |
|                           |                            | 2         |       |   |
|                           |                            | 3         |       |   |
|                           |                            | 4         |       |   |

**ANEXO III****Listado de trabajadores**

El listado de trabajadores en plantilla con asignación individual de su nuevo Grupo y Subgrupo Profesional, Categoría y nivel salarial, queda a disposición de los interesados para ser consultada en el departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

**ANEXO IV****Acuerdo de estaciones****1. *Ámbito de aplicación***

El presente acuerdo será aplicable al personal cuyo centro de trabajo sea distinto a las bases.

**2. *Jornada***

Las especiales características del trabajo desempeñado en las estaciones, podrán hacer necesaria la distribución irregular de la jornada, así como la acumulación de los días libres para su disfrute en un solo bloque mensual. En caso de que así fuera necesario, estos trabajadores podrán trabajar hasta 21 días consecutivos, disfrutando a continuación los días libres correspondientes al periodo trabajado.

La jornada se distribuirá según las necesidades de cada estación, permaneciendo los trabajadores en situación de imaginaria los días de trabajo que fuese necesario.

**3. *Retribuciones***

En atención a las especiales características ya referidas, se pacta que los trabajadores afectados por este acuerdo, percibirán un concepto mensual fijo denominado plus de estaciones, añadido a las retribuciones fijas establecidas en convenio para su categoría y nivel, en tanto en cuanto su centro de trabajo cumpla las características del apartado 1.

Este concepto compensa y absorbe aquellas cantidades que se devengarían por los conceptos variables establecidos en el convenio, a excepción de los pluses de hora nocturna, hora festiva y de rescate 1, 2 ó 3.

**4. *Revisión salarial***

La cuantía del plus de estaciones se revisará en los mismos términos que los establecidos en el artículo 1.4 del II Convenio Colectivo de Técnicos de Mantenimiento.

**5. *Cuantía del Plus de estaciones***

La cuantía de este plus será de 841,42 euros mensuales por estación por 11 mensualidades (9.255,62 €/año). Su abono se hará en 12 mensualidades.

Los criterios de reparto serán los siguientes:

| Nº TM/Estación | Todas habilitaciones flotas de estación | Alguna habilitación flotas de estación | Sin habilitación flotas de estación |
|----------------|---|--|-------------------------------------|
| 2              | 1 (75%)                                 | 0                                      | 1 (25%)                             |
| 3              | 1 (60%)                                 | 0                                      | 2 (20% cada uno)                    |
| 3              | 1 (50%)                                 | 1 (30%)                                | 1 (20%)                             |
| 2              | 1 (60%)                                 | 1 (40%)                                | 0                                   |
| 2              | 2 (50% cada uno)                        | 0                                      | 0                                   |
| 3              | 2 (40% cada uno)                        | 0                                      | 1 (20%)                             |

**ANEXO V****Sistema de vacaciones: tabla de puntuación**

En función de los turnos de trabajo, la Empresa limitará el número de personas por base y/o estación de cada Grupo, subgrupo, categoría,

nivel y habilitación, que puedan coincidir en el disfrute de su periodo vacacional.

**1) Solicitud y concesión de vacaciones:**

En la concesión de vacaciones se tendrán en cuenta las necesidades de producción, las limitaciones anteriores y el sistema de puntuación establecido en el presente anexo.

La Compañía publicará el 1 de noviembre el calendario de vacaciones y puntos asignados a cada trabajador en el año en curso. A continuación, se inicia el plazo de solicitud de vacaciones para el año siguiente, finalizando éste el 15 de noviembre. El orden de elección viene dado en sentido inverso a los puntos acumulados por las vacaciones del año en curso.

El calendario de vacaciones del año siguiente se publicará el 1 de diciembre.

**2) Tabla de puntuación:**

| Mes         | Fecha                         | Puntos                    |
|-------------|-------------------------------|---------------------------|
| Enero.      | Del 1 al 6.                   | 8 por día.                |
| Marzo.      |                               | 1 por día.                |
| Abril.      |                               | 4 por día.                |
| Mayo.       |                               | 5 por día.                |
| Junio.      | Del 1 al 15.<br>Del 16 al 30. | 8 por día.<br>10 por día. |
| Julio.      |                               | 11 por día.               |
| Agosto.     |                               | 12 por día.               |
| Septiembre. | Del 1 al 15.<br>Del 16 al 30. | 10 por día.<br>8 por día. |
| Diciembre.  | Del 1 al 15.<br>Del 16 al 31. | 3 por día.<br>8 por día   |

**3) Observaciones:**

a) Las fechas en que no se ha indicado puntuación específica, tienen un valor de 0 puntos

b) Las vacaciones disfrutadas en fechas coincidentes con las festividades locales de la base o estación en que se esté asignado, tendrán una puntuación de 8 puntos por día.

El responsable de cada base remitirá anualmente a la Dirección de Mantenimiento las festividades de su base.

c) La Semana Santa tendrá una puntuación de 8 puntos por día, desde el Jueves Santo hasta el lunes siguiente, ambos incluidos.

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

e) Una vez concedidas las vacaciones, en caso de que se solicite su modificación por el trabajador, las variaciones de las fechas de disfrute deberán ser aceptadas por la Dirección de Mantenimiento. Dicho cambio no afectará, en cuestión de puntuación, para la elección de las vacaciones del año siguiente.

f) En caso de que la modificación sea por necesidades organizativas o de producción, la puntuación, a los mismos efectos del apartado anterior, será la más favorable al trabajador.

g) Petición de los 14 festivos anuales: Antes del día 15 de diciembre los trabajadores solicitarán las fechas de disfrute de 10 de los 14 festivos. A 31 de diciembre se publicará el calendario en el que se incluirá la concesión de dichos festivos. La preferencia de concesión será en orden inverso a la de las vacaciones. Los 4 festivos restantes se disfrutarán dos por semestre.