

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

14691 *CORRECCIÓN de errores de la Orden EHA/2411/2005, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan becas destinadas a los participantes por el sistema de promoción interna en los procesos selectivos de Cuerpos adscritos al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.*

Advertidos errores en la inserción de la Orden EHA/2411/2005, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan becas destinadas a los participantes por el sistema de promoción interna en los procesos selectivos de Cuerpos adscritos al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, publicada en el Boletín Oficial del Estado n.º 175, de 23 de julio de 2005, páginas 26372 a 26376, se transcribe a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 26372, en el título de la Orden, donde dice:

12737 ORDEN EHA/2411/2005, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan becas destinadas a los participantes por el sistema de promoción interna en los procesos selectivos de Cuerpos adscritos al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria», debe decir:

12737 ORDEN EHA/2411/2005, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan becas destinadas a los participantes por el sistema de promoción interna en los procesos selectivos de Cuerpos adscritos al Ministerio de Economía y Hacienda y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria derivados del Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2005.

En la página 26375, en el título del anexo III, donde dice: «Convocada por Orden de fecha (Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de julio de 2005), debe decir: «Convocada por Orden de fecha 20 de julio de 2005 (Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de julio de 2005)».

En la página 26375, en el punto V. Solicitud, donde dice: «en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, y solicito la participación en la misma.», debe decir: «en la Orden Ministerio de Economía y Hacienda 2411/2005, y solicito la participación en la misma.»

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14692 *RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo laboral entre los técnicos de mantenimiento de aeronaves y la compañía Spanair, S.A.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo Laboral entre los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves y la Compañía Spanair, S.A. (Código de Convenio n.º 9015561), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2005, de una parte por

los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de ASETMA en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO LABORAL ENTRE LOS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES Y LA COMPAÑÍA «SPANAIR, S.A.»

Artículo 1. *Partes signatarias del convenio.*

Son partes signatarias del I Convenio Colectivo, por parte de la Compañía «Spanair, S.A.», los directivos con representación legal en la misma (en adelante «Compañía»); y por parte de la franja del colectivo afectado, la representación sindical de los trabajadores con categoría profesional de técnico de mantenimiento de aeronaves elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, todos ellos miembros asociados a la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), en dicho grupo o colectivo profesional (en adelante «TMA»).

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo abarca los centros y lugares de trabajo de la Compañía en territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales de los TMA de la Compañía contratados en España, para prestar sus servicios en la actividad de mantenimiento aeronáutico de la empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2005, una vez registrado el mismo por la autoridad laboral, el cual extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo aquellas materias concretas en que se haya pactado otra vigencia temporal, en cuyo caso prevalecerá la misma.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo debe ser realizada fehacientemente y por escrito, y notificada por la parte que la realiza a la otra, y además comunicada a la autoridad laboral competente, fijando para ello el mes septiembre del año 2006, o cualquiera de los posteriores meses de octubre del año de finalización de la vigencia prorrogada del Convenio.

Denunciado el Convenio y concluida su vigencia inicial y hasta tanto no se logre acuerdo expreso para su renovación, continuará vigente su contenido normativo salvo el de las materias que se hubiera establecido su total expiración. Asimismo perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

Artículo 5. Bis. *Comisión paritaria.*

Se designa una Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, que tendrá por objeto vigilar el cumplimiento del mismo y, en su caso, interpretarlo cuando surjan discrepancias, que deberá emitir informe resolutivo para cada caso, sin perjuicio de que, de no estar la Compañía o los TMA de acuerdo con la solución dada, se someta a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias. Será preceptivo el informe de esta Comisión cuando se pretenda interponer cualquier demanda sobre la interpretación del Convenio ante instancias de mediación, conciliación, arbitraje o judicial.

Dicha Comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes de los TMA, designados por y entre los representantes legales de los mismos; y tres representantes de la Compañía. Al menos un representante de cada parte será uno de los que hayan participado en la negociación y firma del presente Convenio.

Si las partes consideran necesaria la asistencia de asesores, lo comunicarán a la Comisión pudiendo asistir uno por cada una de las citadas partes, asesores que tendrán derecho a intervenir, pero en ningún caso tendrán el derecho a voto.

A petición de cualquiera de las partes que integran esta Comisión se podrán celebrar las oportunas reuniones, con el único requisito de comunicar con una antelación de quince días el propósito de celebrarlas, indicando el orden de asuntos a tratar.

Una vez reunida la Comisión tendrá un plazo de diez días para emitir la correspondiente resolución y si, transcurrido dicho plazo, no se hubiere emitido la misma, quedará abierta la vía administrativa o judicial pertinente.

Dicha Comisión designará un Secretario entre los miembros que la componen, cuyas funciones consistirán en recibir las solicitudes de las peticiones que se formulen y fijar día y hora para que tenga lugar la reunión correspondiente, comunicándolo a las partes.

Cada miembro presente en la reunión contará con un voto a efectos de que se emita la oportuna resolución, voto que será delegable a otros miembros de la Comisión en cada una de las partes de la misma. De la misma manera, la citada Comisión podrá solventar cuestiones que se planteen, que indirectamente tengan relación con el presente Convenio y estará facultada para regular su funcionamiento en lo que no esté previsto en el mismo, requiriéndose únicamente para ello pronunciarse en mayoría respecto a las materias y cuestiones presentadas.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

La estructura salarial del presente Convenio sustituye y sucede a la estructura anterior al mismo. También quedan absorbidos por este Convenio, siempre que sea más favorable para los trabajadores, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o convencionales que entren en vigor con posterioridad a la firma del mismo, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

Lo regulado en el presente Convenio tendrá el carácter de condición mínima en todo lo relativo a las relaciones laborales entre la Compañía y los TMA afectados por el mismo en las materias acordadas, no siendo válido y por tanto no tendrá efecto alguno lo pactado en contratos individuales de trabajo en las materias aquí tratadas, que concluya lo acordado o tenga un contenido condicional inferior.

Artículo 7. *Incremento y revisión salarial.*

Las retribuciones salariales del presente Convenio son las que vienen recogidas en el Anexo I y tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2005. Estas retribuciones se revisarán anualmente con efectos del día 1 de enero, en función de la previsión oficial de inflación en el conjunto nacional para cada año de vigencia del Convenio.

Si al finalizar el año y conocido el índice de precios de consumo (ÍPC) real, éste fuera superior al aplicado en la revisión salarial anual, dicho exceso se aplicará sobre los salarios vigentes en diciembre de dicho año y tendrá efectos a partir del mes de enero siguiente, no teniendo por lo tanto carácter retroactivo, aplicación que se llevará a cabo previamente antes de practicar la revisión del año siguiente.

Si el ÍPC real fuera inferior al índice aplicado, el salario del mes de diciembre que servirá de base para la actualización del mismo cara a la revisión del año siguiente, sólo sufrirá decremento si la desviación registrada es superior a 0,5 puntos.

El mismo procedimiento contemplado en el presente artículo se aplicará para la revisión anual de los importes de los conceptos de dietas y plus transporte.

Artículo 8. *Readaptación al puesto de trabajo.*

Si por la incorporación a la empresa de aviones de nueva tecnología, alguno de los TMA no se adaptara a dicho cambio, la Compañía lo man-

tendrá en las flotas anteriormente operativas mientras que sea posible. No obstante, el TMA quedará obligado a realizar los cursos y pruebas requeridos para tal adaptación, teniendo derecho a una segunda oportunidad.

Al extinguirse dicha posibilidad, la Compañía procurará asignarle un puesto de trabajo distinto dentro de mantenimiento, si bien en este caso, aun conservando su antigüedad, pasará a percibir sus haberes en la cuantía que el nuevo puesto tenga asignado.

La Compañía, a petición del TMA y de común acuerdo con la misma, y de conformidad con lo legalmente establecido en la materia, procurará adaptar al personal cuya capacidad laboral haya disminuido por edad, estado de salud, accidente u otras circunstancias, a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siempre que dicha incapacidad no dé derecho a una declaración de incapacidad permanente total o absoluta. Si la causa de la disminución de capacidad tuviese origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional, el TMA así readaptado, en su caso, mantendrá el derecho al nivel salarial que tenía en el momento del hecho causante de tal incapacidad u otro superior a criterio de la Compañía.

Artículo 9. *Regulación de empleo.*

Cuando la suspensión o resolución de contratos derivada de regulación de empleo, por aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, no afecte a la totalidad de la plantilla, se efectuará en orden inverso al de antigüedad en la empresa, dentro de cada grupo profesional, sin perjuicio de aquellos acuerdos voluntarios de acogimiento a tal medida, y salvando en todo caso las garantías de los representantes legales de los trabajadores.

En el supuesto que la Compañía tuviera que llevar a cabo una regulación de empleo, la misma se compromete expresamente a negociar con los representantes de los TMA los aspectos que afecten a este colectivo.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

En esta materia regirá lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Comisión de servicio: Esta situación de desplazamiento fuera de la base habitual por necesidades del servicio y para la realización de las tareas y funciones propias del TMA, tendrá un tiempo de duración no superior a 14 días naturales.

También se considerará comisión de servicio cuando el TMA se desplace por razones de asistencia a cursos, recogida y entrega de aeronaves y supervisión de revisiones mayores, por el tiempo que duren tales circunstancias.

En los desplazamientos en comisión de servicio, los gastos de alojamiento, desayuno y aparcamiento, en su caso, correrán por cuenta de la Compañía. Asimismo, se facilitará al TMA medio de transporte, o, en su defecto, un vehículo de alquiler tipo B, en todo caso con cargo a la Compañía. También se abonarán gastos de lavandería, debidamente justificados, cuando el desplazamiento sea superior a cinco días naturales a razón de un importe máximo de cinco euros con 10 céntimos (5,10 €) por día, desde el primero hasta el último día completo.

El TMA se alojará en los establecimientos de hospedaje habitualmente utilizados por la Compañía para el resto de colectivos laborales.

Asimismo, cada día que el TMA deba permanecer fuera de su base y dentro de los horarios siguientes: comida, de 13 a 15 horas y cena, de 21 a 23 horas; percibirá media dieta, nacional o internacional, en caso de coincidir con uno de estos horarios, o bien dieta completa, si coincide su permanencia con ambos horarios.

Los días de inicio y finalización del desplazamiento devengarán media dieta o dieta completa, según lo establecido en el párrafo anterior.

En cualquier caso, aunque no haya coincidencia con los horarios precitados en los casos referidos, se devengará el importe equivalente a media dieta.

El importe de la dieta completa queda fijado, cuando se trata de desplazamiento en territorio nacional en cuarenta y nueve euros con 89 céntimos (49,89 €); y si es internacional en setenta y ocho euros con 57 céntimos (78,57 €).

2. Destacamento: El tiempo máximo de cada destacamento fuera de la base habitual será de siete meses y siempre que se superen los 14 días naturales.

Durante el tiempo que dure esta situación el TMA percibirá diariamente una dieta de destacamento nacional, por importe de cuarenta y nueve euros con 89 céntimos (49,89 €); y si es internacional de setenta y ocho euros con 57 céntimos (78,57 €), y se alojará en hotel de categoría no inferior a tres estrellas superior, que reúna las necesarias condiciones de comodidad, higiene, etcétera, para garantizar una agradable estancia. De la selección del establecimiento en cuestión será informada la representación de los TMA, que podrá aportar las sugerencias que estime convenientes.

Asimismo, se facilitará al TMA medio de transporte, o, en su defecto, un vehículo de alquiler tipo B, en todo caso con cargo a la Compañía. También se aceptaría la propuesta de transportar el vehículo propio al lugar de destino, siempre que ello no suponga mayor coste para la Compañía.

También se abonarán gastos de lavandería, debidamente justificados, cuando el desplazamiento sea superior a cinco días naturales a razón de un importe máximo de cinco euros con 10 céntimos (5,10 €) por día, desde el primero hasta el último día completo.

Para establecer el orden de prioridades de cara a los desplazamientos se atenderá al criterio de la antigüedad combinada con los desplazamientos anteriores, confeccionándose al efecto una tabla de puntuaciones. Una vez seleccionado el personal se informará a los interesados y a la representación de los TMA, con quince días de antelación a la partida, junto con la tabla de puntuación actualizada.

3. Destacamento de común acuerdo: Los desplazamientos pactados entre la Compañía y el TMA se realizarán de acuerdo con las condiciones convenidas entre las partes, respetándose como mínimo las siguientes:

a) Duración: entre quince días y siete meses.

b) Dieta de destacamento: por importe de sesenta y tres euros con 71 céntimos (63,71 €) en traslados nacionales, o ciento un euros con 93 céntimos (101,93 €) en traslados internacionales, cada día que el TMA se encuentre en esta situación, corriendo a su cargo el alojamiento durante todo el tiempo que dure el destacamento, si bien podrá solicitar alojamiento a cargo de la Compañía durante los siete primeros días, en cuyo caso, durante dichos siete días, la dieta tendrá una cuantía de cuarenta y nueve euros con 89 céntimos (49,89 €); y si es internacional de setenta y ocho euros con 57 céntimos (78,57 €).

c) Transporte: Vehículo de alquiler tipo B. También se aceptaría la propuesta de transportar el vehículo propio al lugar de destino, siempre que ello no suponga mayor coste para la Compañía.

4. Residencia: Supuesto de movilidad geográfica consistente en el hecho de encontrarse un TMA desplazado en un lugar fuera de su base habitual, por necesidades de servicio y en régimen de permanencia, por un tiempo superior a siete meses y que no exceda de dos años.

En la situación de residencia, el TMA tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

a) Una cantidad compensatoria por los gastos de traslado de mobiliario y familiares, previa aprobación por la Compañía de uno de los tres presupuestos de gastos, correspondientes a empresas reconocidas en el sector, presentados por el TMA.

b) Una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de su salario base.

c) Asimismo tendrá derecho durante el primer mes a alojamiento en hotel de categoría tres estrellas superior, para la unidad familiar, y dieta nacional completa a cargo de la Compañía.

d) Adicionalmente, a partir del segundo mes, el TMA percibirá mensualmente una cantidad equivalente al 20 por ciento de su salario base, en concepto de dietas.

5. Destino: Supuesto de movilidad geográfica consiste en el hecho de encontrarse el TMA desplazado en un lugar fuera de su base habitual, por necesidades de servicio y en régimen de permanencia, por un tiempo superior a dos años.

En la situación de destino, el TMA tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

a) Una cantidad compensatoria por los gastos de traslado de mobiliario y familiares, previa aprobación por la compañía de uno de los tres presupuestos de gastos, correspondientes a empresas reconocidas en el sector, presentados por el TMA.

b) Una indemnización equivalente a ocho mensualidades de su salario base.

c) Asimismo tendrá derecho durante el primer mes a alojamiento en hotel categoría tres estrellas superior, para la unidad familiar y dieta nacional completa a cargo de la compañía.

d) Adicionalmente, a partir del segundo mes y hasta un máximo de veinticuatro meses, el TMA percibirá mensualmente una cantidad equivalente al 20 por ciento de su salario base, en concepto de dietas.

6. Cambio de base: Se entiende por cambio de base el supuesto de movilidad geográfica consistente en el hecho de que un TMA, por propia iniciativa o mediando ofrecimiento de la Compañía, voluntariamente solicite y obtenga el cambio, con carácter indefinido, de su base contractual.

Los principios generales que deberán observarse en esta materia son los siguientes:

a) Si el TMA solicita, por propia iniciativa y sin mediar oferta de la compañía, un cambio de base, podrá ser concedido si hay acuerdo con la compañía, que podrá denegarlo cuando dicho cambio, a su juicio, no sea posible.

b) Si se acuerda el cambio de base y éste tiene lugar, el TMA afectado tendrá derecho a siete días de alojamiento en hotel de 3 estrellas superior, para la unidad familiar, en la nueva base, con cargo a la compañía, así como al cobro del 50 por ciento de los gastos de traslado y mudanza, previa justificación de los mismos, hasta un máximo de tres mil ciento ochenta y cinco euros (3.185 €), a elegir de entre tres presupuestos presentados por el TMA a la Compañía.

7. Permuta: Se entiende por permuta el supuesto de movilidad geográfica consistente en el intercambio de dos TMA de su base contractual por propia iniciativa, con carácter indefinido.

Los criterios generales que deberán observarse son los siguientes:

a) Ambos TMA deberán pertenecer al mismo grupo profesional.

b) Dicho cambio no devengará gasto alguno para la Compañía, sin perjuicio de que la misma facilite el transporte de los enseres a través de los medios propios que considere más oportunos.

8. Entrada en vigor cuantía dietas: Los importes de las dietas fijados en el presente artículo del presente Convenio el día 1 de febrero de 2005, siempre que la firma del mismo se produzca antes del próximo día 4 de marzo de 2005

Artículo 11. *Condiciones económicas en supuestos de desplazamientos en comisión de servicio.*

Los desplazamientos y viajes en general (traslados de base, viajes a cursos, viajes por «A Checks», etc.), se registrarán de acuerdo con los criterios siguientes:

1. En jornada de trabajo: Los viajes que se realicen en jornada de trabajo solo devengarán percepciones adicionales en los supuestos en que continúen una vez finalizada aquella; las horas que se realicen en estos casos tendrán la consideración de horas de viaje y se retribuirán al 100 por ciento del valor de la hora ordinaria de trabajo.

2. En día libre: Aquellos desplazamientos que se realicen en día libre darán lugar:

a) A recuperar el día libre no descansado en el plazo de un mes; en este supuesto se tendrá derecho al descanso incrementado en un 75 por ciento.

b) En el supuesto de que no fuera posible el descanso compensatorio en el mencionado plazo de tiempo, se retribuirán las horas invertidas en el viaje como horas extraordinarias, con un mínimo de ocho horas.

3. La Compañía, al objeto de optimizar sus recursos técnicos y humanos, organizará los viajes de los TMA de la forma más razonable posible, atendiendo a criterios de rapidez y economía.

Artículo 12. *Condiciones económicas en vuelos de acompañamiento de aeronaves.*

En aquellos supuestos en que se viaje en una aeronave de la empresa, cuando la presencia del TMA sea requerida por la Compañía para ejercer funciones técnicas de apoyo como TMA a bordo, se percibirá por cada hora de trayecto una prima especial de vuelo, cuyo importe por hora será igual al 25 por ciento del valor de la hora ordinaria del nivel salarial 6 A.

Fuera de los supuestos contemplados en el párrafo anterior, las horas de viaje se retribuirán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, apartado 1.

Salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, en el resto de viajes de servicio, las partes se comprometen a fijar las condiciones correspondientes de forma negociada.

La percepción de retribuciones extraordinarias por acompañamiento de aeronaves se interrumpirá una vez finalizado el servicio técnico que hubiera dado lugar al viaje en la aeronave correspondiente.

Artículo 13. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria efectiva de trabajo tendrá una duración máxima anual de mil ochocientas (1.800) horas.

La jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo de los TMA será, con carácter general, de ocho horas diarias, con un cómputo semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo en promedio anual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 sobre Turnos de Trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el TMA se encuentre en su puesto de trabajo.

La organización y programación de turnos y horarios de trabajo se realizará, al menos, mensualmente, dándose a conocer con carácter general a los TMA con al menos diez días de antelación, todo ello salvo pacto en contrario entre la Compañía y los representantes de los TMA.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, habrá un descanso durante la misma de quince minutos de duración a disfrutar en el momento que no perturbe la marcha del trabajo.

Los TMA no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias y las de Revisión.

Artículo 14. *Descanso semanal.*

Los TMA tendrán derecho a un descanso semanal de dos días. En las Bases principales este descanso se disfrutará de forma ininterrumpida, acumulable por períodos de hasta catorce días.

En las otras Bases o Estaciones de línea el descanso semanal ininterrumpido se dará siempre que así lo permita la organización y producción del trabajo. La Comisión Paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de la excepción del descanso semanal ininterrumpido para garantizar que la misma se deba exclusivamente a las causas anteriormente citadas.

En materia de descanso semanal se garantiza que, al menos, tres de cada ocho semanas se librará en sábado y domingo, viernes y sábado o domingo y lunes.

Los días de descanso semanal, una vez fijados en la programación mensual, no podrán ser modificados salvo mutuo acuerdo entre la Compañía y TMA.

En aquellas Bases no principales y Estaciones de línea excluidas del descanso semanal ininterrumpido que en la actualidad lo vengán programando y realizando, por permitirlo así las circunstancias organizativas y productivas del trabajo, continuarán haciéndolo siempre que dichas circunstancias se mantengan. La Compañía se obliga a notificar motivadamente a la Comisión Paritaria cualquier cambio en esta materia previamente a su modificación. Asimismo tendrá en cuenta las posibles sugerencias que esta realice al respecto.

Artículo 15. *Descanso entre jornadas.*

Se respetará con carácter general un descanso entre jornadas de doce horas.

Cuando por cambio de rotaciones de turno, ajustes horarios, etcétera, no pueda disfrutarse del descanso de doce horas establecido en el párrafo anterior, hasta tres ocasiones al mes se podrá reducir el mismo, el día en que así ocurra, hasta diez horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en un período de hasta cuatro semanas.

Entre el final de un vuelo de acompañamiento transoceánico o un viaje en comisión de servicio, a la vuelta a base tras éstos, para el comienzo de la jornada de trabajo deberán mediar como mínimo dieciséis horas, incluyendo siempre un período nocturno comprendido entre las 22 y las 6 horas. En caso de regreso de una situación de destacamento, dicho descanso tendrá una duración mínima de veinticuatro horas.

Artículo 16. *Turnos de trabajo.*

1. Bases principales: En las Bases principales y para los TMA, se establecen cuatro turnos rotativos de trabajo: uno de mañana, uno de tarde y dos de noche, cuya duración será de ocho horas ordinarias continuadas de trabajo efectivo, con un mismo horario de inicio y finalización, sin perjuicio de las modificaciones que individualmente puedan pactarse entre la Compañía y el TMA. En la programación de estos turnos se aplicará como criterio general, siempre que las circunstancias organizativas, a juicio de la Compañía, así lo permitan, que un mismo TMA realice la cadencia de turnos siguiente: mañana, noche, noche y tarde.

La Compañía irá fijando periódicamente los turnos correspondientes, previa consulta a la Representación legal de los TMA, en función de la programación de vuelos y de las necesidades operativas de la empresa en cada base. No obstante lo dispuesto en el presente apartado, ambas partes podrán pactar durante la vigencia del presente Convenio la implantación de nuevos turnos de trabajo, para atender las necesidades organizativas que pudieran sobrevenir.

No se permanecerá en turno nocturno más de siete días consecutivos ni, con carácter general, más de catorce días en un período de treinta días, salvo adscripción voluntaria. A estos efectos se considera turno nocturno aquél que comprenda seis o más horas en el período nocturno comprendido entre las 21 y las 7 horas.

La Compañía, por necesidades no previstas del servicio, podrá cambiar el turno de trabajo asignado en un día determinado, siempre que avise al TMA con 36 horas de antelación y un máximo de cinco días al mes. Caso de no poder respetarse el preaviso establecido para dicho cambio, la Compañía tendrá que compensar al TMA con una prima de quince euros con 93 céntimos (15,93 €).

Salvo pacto en contrario con la Representación legal de los TMA no se iniciará ningún turno de trabajo después de las 24 ni antes de las 6 horas.

En las Bases principales donde se realicen de forma programada y habitual Revisiones de tipo A (revisiones definidas en los Programas de

Mantenimiento de cada tipo de aeronave aprobadas por la Dirección General de Aviación Civil), cambios de motor o trabajos de similar envergadura, la Compañía podrá organizar el trabajo en régimen de equipos de TMA que realizarán su jornada laboral de mañana o tarde, según el sistema de rotaciones establecido, de forma regular y continuada por períodos determinados preestablecidos.

El trabajo en régimen de equipos se realizará, como regla general, observando los requisitos siguientes:

a) La jornada se desarrolla de lunes a viernes, siendo el horario de turnos de mañana o tarde.

b) Será de aplicación en su caso el artículo 21 del presente Convenio.

c) El contingente de TMA a asignar se determinará por temporadas en función de los ciclos de actividad estacional habitual de la Compañía, siendo dicha asignación de forma equitativa por rotación entre todo el colectivo de la base.

d) La Compañía publicará con la máxima antelación y nada más lo conozca la programación de los turnos del trabajo de equipo y los TMA asignados a los mismos.

e) El régimen y rotación de turnos del resto del personal de la Base afectada, se ceñirá necesariamente a todo lo establecido en materia de turnos en este Convenio, es decir cualquier situación resultante de la aplicación de este nuevo régimen de trabajo será asumida proporcionalmente entre todos los TMA de la Base en que se realice. Sin perjuicio de lo anterior, los TMA con formación específica (ensayos no destructivos, inspecciones boroscópicas, rodaje de motores, aviónica) estarán sujetos a idénticos turnos de trabajo que el resto de TMA, si bien su rotación se ajustará, en su caso, al número de habilitaciones en cada una de las especialidades mencionadas.

2. Bases no principales y estaciones de línea: Para las Bases no principales y Estaciones de línea de la Compañía, los horarios laborales se ajustarán a la programación de vuelos y circunstancias técnicas que exijan las labores de mantenimiento de las aeronaves.

La distribución de la jornada de trabajo, cuando se trate de contrataciones a tiempo completo, podrá llevarse a cabo de acuerdo con los criterios siguientes:

a) El cómputo de la jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas ni inferior a seis horas diarias, salvo pacto individual en contrario en cuyo caso podrá alcanzar diez horas de duración.

b) La jornada de trabajo diaria podrá partirse una sola vez, siendo la interrupción la pactada entre las partes en cada caso. No se podrán realizar jornadas partidas cuya interrupción coincida con el horario nocturno.

c) El descanso semanal de dos días será acumulable por períodos de hasta catorce días.

d) Cuando el descanso mínimo entre jornadas deba reducirse por necesidades del servicio a diez horas, se compensará la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en períodos máximos de dos semanas. A estos efectos se considerará jornada aquella que pueda observar estos descansos, con independencia que se hayan iniciado en el día natural anterior.

e) Esta distribución de jornada devengará una asignación económica en concepto de ayuda por comida cuando se den las siguientes circunstancias:

Quando se realice jornada partida y se descanse o no doce horas entre jornada.

Quando no habiéndose partido la jornada no se descansa entre una jornada y las siguientes doce horas, salvo que ello se produzca debido a cambio de turno y siempre que no haya descanso compensatorio.

f) Esta asignación será de cuarenta y un euros con 41 céntimos (41,41 €) por día en el que efectivamente se produzca alguna de las circunstancias establecidas en el apartado anterior, no teniendo en ningún caso carácter consolidable.

g) Cuando el TMA realice la jornada partida devengará el Plus de transporte y desplazamiento en el duplo de la cuantía fijada para la jornada continuada.

h) La organización y programación de turnos y horarios de trabajo se realizará, al menos, mensualmente, dándose a conocer con carácter general a los TMA con al menos diez días de antelación, todo ello salvo pacto en contrario entre la Compañía y los TMA afectados. La Comisión Paritaria del Convenio será informada de los horarios de trabajo fijados y referidos en este apartado.

i) Salvo pacto en contrario con la Representación legal de los TMA no se iniciará ningún turno de trabajo después de las 24 ni antes de las 6 horas. La entrada en vigor de este párrafo queda vinculada al momento en que los TMA dejen de realizar las «inspecciones pre vuelo» o de «transito» (PFC pre flight check).

3. Cambio hora oficial: Cada vez que se modifique la hora oficial y coincida con un turno de trabajo, el mismo terminará a la hora fijada, ampliándose o reduciéndose, según el caso, la jornada del día correspondiente.

Artículo 17. *Retribución del trabajo en período nocturno.*

Se considera actividad nocturna a efectos retributivos la que se realiza en el período comprendido entre las 21 y las 7 horas del día siguiente.

La hora nocturna tendrá un Plus equivalente al 30 por ciento del valor de la hora ordinaria.

La retribución de la actividad nocturna se ajustará a los siguientes criterios:

1. Mensualmente, se retribuirán las horas de trabajo efectivamente realizadas en período nocturno con los importes que figuran en las tablas salariales vigentes como «horas nocturnas».

2. Cuando en un turno se realicen seis o más horas ordinarias de trabajo en período nocturno todas las horas se considerarán nocturnas a los efectos de lo dispuesto en el presente artículo en materia de retribución. En caso que se realice un número inferior al citado se cobrarán como nocturnas únicamente las horas coincidentes con el horario nocturno.

En ningún caso se computarán las horas extraordinarias que se realicen con anterioridad o a continuación a los efectos de retribuir toda la jornada como realizada en horario nocturno; sin perjuicio de su retribución como horas nocturnas, computando asimismo a los efectos de lo previsto en los números 3, 4 y 5 siguientes.

3. Cuando las horas nocturnas realizadas en un mes natural excedan de 70 horas, el exceso sobre dicho número se retribuirá al doble del importe fijado para la hora nocturna en las tablas salariales vigentes.

4. Adicionalmente, si el total de horas nocturnas realizadas en un período trimestral es superior a 168 horas, las horas en exceso se retribuirán con un recargo del 50 por ciento del precio de la hora nocturna.

a) A estos efectos, se entenderán por trimestres los siguientes: el primero, de enero a marzo; el segundo, de abril a junio; el tercero, de julio a septiembre; y el cuarto, de octubre a diciembre.

b) El pago de las horas nocturnas resultantes de la citada evaluación trimestral se hará efectivo en la nómina correspondiente al mes siguiente al trimestre vencido.

c) En la aplicación de las reglas sobre nocturnidad trimestral regulada en este párrafo, en los períodos en que se disfruten las vacaciones se reducirá en la proporción correspondiente la cifra de 168 horas (tomando como referencia 22 días laborables de vacaciones anuales).

5. Si en un mes natural un TMA realiza más de cien horas ordinarias de trabajo nocturno, se le abonará un plus especial de noventa y cinco euros con 56 céntimos (95,56 €), independientemente, del nivel salarial que tenga reconocido.

Artículo 18. *Hora ordinaria.*

El valor de la hora ordinaria de trabajo del presente Convenio se ha hallado conforme a la fórmula siguiente:

Dividendo: Salario base, Gratificaciones extraordinarias, Prima productividad, Prima asistencia, Plus turnos, Plus dedicación exclusiva, Antigüedad, en su caso, y el porcentaje de la prima de experiencia que más abajo se cita, todo ello correspondiente a un año de trabajo.

Divisor: 1.800 horas.

Cociente: Valor hora ordinaria

A partir del día 1 de febrero de 2005 formará parte del dividendo anterior el 75 por ciento de la Prima de experiencia que el TMA venga percibiendo, y a partir del 1 de enero de 2006 el 100 por ciento. Hasta el 31 de enero de 2005 el porcentaje será del 50 por ciento.

En el Anexo I se fijan los valores resultantes de los distintos conceptos salariales que se retribuyen conforme al valor referido.

Artículo 19. *Trabajos nocturnos.*

Lo pactado en este Convenio en concepto de trabajos nocturnos se efectúa en consideración a las necesidades de producción de la empresa en estos períodos, para lo cual se adoptan una serie de retribuciones y compensaciones a los TMA. Por lo tanto cualquier modificación en las condiciones en que se desempeñen estos trabajos, originarán una replanteamiento de las retribuciones y compensaciones ya establecidas, así como el régimen de distribución de la jornada.

Artículo 20. *Bases principales.*

NNA los efectos derivados del presente Convenio Colectivo, se consideran «Bases principales» en la actualidad las de Palma de Mallorca, Las Palmas de Gran Canaria, Barcelona y Madrid. La Comisión Paritaria del presente Convenio podrá agregar o modificar la calificación de Base principal.

Artículo 21. *Disponibilidad horaria.*

A requerimiento de la Compañía los TMA prolongarán la jornada de trabajo del turno de mañana o adelantarán la entrada del turno de tarde hasta cuatro horas especiales para Revisiones de tipo A, cambios de motores y trabajos de similar envergadura, que percibirán con un incremento del 75 por ciento de la hora ordinaria y que serán publicadas en la programación de turnos básicos mensuales, para su conocimiento con suficiente antelación.

La Compañía se compromete a realizar estos requerimientos entre todos los TMA de la Base de la forma más equitativa y uniforme posible, de modo que su distribución sea homogénea entre todos los TMA, de conformidad con lo establecido en el artículo 16, apartado 1, letra e).

En compensación por esta disponibilidad, por la franja horaria en la que se realiza la misma, se devengará en nómina una cantidad en concepto de «ayuda por comida» de cuarenta y cuatro euros con 59 céntimos (44,59 €) por día.

Artículo 22. *Trabajos imprevistos.*

A los TMA que, con carácter excepcional, tuvieran que desarrollar trabajos imprevistos después de abandonar su lugar de trabajo y fuera de sus horas de servicio programadas, las horas realizadas con este carácter se les abonarán como horas extraordinarias y en todo caso un mínimo de cuatro horas.

Artículo 23. *Trabajos en supuestos de «Aircraft On Ground» (AOG).*

1. Para todos aquellos trabajos esporádicos y/o extraordinarios que puedan prestarse fuera de Base y que por necesidades del servicio requieran cierta urgencia su terminación, tales como averías de cierto grado y en general todos los casos de AOG fuera de Base, se abonará una dieta nacional o internacional por día transcurrido, según lo regulado en el artículo 10, sobre «movilidad geográfica», apartado uno, «comisión de servicio». Con carácter general, y salvo casos imprevistos en que ello no sea posible por la urgencia del desplazamiento, los billetes para el mismo estarán confirmados y se procurará que el TMA disponga del dinero necesario para gastos que deberá justificar al regreso a su Base.

2. Los viajes originados por desplazamiento en situación de AOG se registrarán por las normas siguientes:

a) En jornada de trabajo o en día de descanso semanal, se devengará y retribuirá como horas AOG las transcurridas desde el momento en que es requerido para el viaje hasta el momento de la llegada al lugar en que se encuentra la aeronave, con un máximo de 6 horas. El exceso se abona como horas viaje.

b) Desde el inicio de su trabajo como TMA en el aeropuerto de destino, la jornada no podrá exceder de 12 horas; o de 16 horas, desde el inicio de su jornada en el aeropuerto de procedencia, en su caso (es decir, el computo de jornada inicial en base, desplazamiento y trabajo en AOG no podrá exceder de forma ininterrumpida de 16 horas). A continuación de los períodos anteriores deberá seguir un descanso mínimo de diez horas, compensándose las diferencias hasta doce horas establecidas con carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

c) Se retribuirán así mismo como AOG las horas que medien entre la hora de llegada al aeropuerto de destino y el inicio de un período de descanso. También se retribuirán de este mismo modo las horas que se realicen después de un período de descanso y hasta la resolución de la situación de AOG, excluidas las horas de descanso.

d) Una vez resuelto el problema técnico, cesará la retribución de horas en situación de AOG, retribuyéndose el tiempo que medie desde este momento hasta la llegada a base, excluido el de descanso, de acuerdo al artículo 11 «Condiciones económicas en el supuesto de desplazamientos en comisión de servicio».

e) La cuantía de las horas AOG será el equivalente al 200 por ciento de la hora ordinaria. En todo caso se abonará un mínimo de ocho horas AOG computadas desde el requerimiento al TMA.

3. En día de descanso semanal registrarán las normas establecidas en el apartado 1 de este artículo. Cuando coincida el AOG en un día de descanso semanal, éste será recuperable.

Artículo 24. Festivos.

Tendrán la consideración de días festivos remunerados y no recuperables los catorce días festivos establecidos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando coincida un día de trabajo ordinario con un festivo, el TMA afectado devengará el derecho a la compensación económica correspondiente como hora festiva, siendo su valor el equivalente al 175 por ciento de la hora ordinaria o la posibilidad de compensación en tiempo de descanso, en este caso incrementado con un 50 por ciento, sobre el total de horas realizadas.

Cuando coincida un día libre programado con un día festivo, dará lugar a un día libre de descanso adicional, sin recargo.

En ambos casos, tales descansos tendrán lugar mensualmente, en otros períodos de forma acumulada o junto a las vacaciones anuales, determinándose lo que proceda de común acuerdo entre la Compañía y el TMA, y en caso de desacuerdo se acumularán a las vacaciones.

Se considerarán días festivos laborales a estos efectos los fijados oficialmente en la demarcación geográfica donde esté ubicada la base habitual del TMA.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por razón de matrimonio de hijo.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 26. Licencia no retribuida.

Los TMA, que no tengan descanso alguno pendiente por vacaciones o de otra naturaleza, podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de quince días, para asuntos particulares, como máximo una vez al año y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación de al menos dos meses y la Compañía las irá resolviendo por riguroso orden de petición.

La denegación en su caso deberá ser por escrito y fundada.

Estas licencias podrán ser ampliadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el TMA.

Durante la licencia el TMA causará baja en la Seguridad Social y no devengará salario ni complemento alguno, considerándose a estos efectos una situación asimilada a la excedencia.

Artículo 27. Uniformidad.

La Compañía dotará a los TMA de la uniformidad y ropa de trabajo exigida para el desempeño de su actividad profesional. La cuantía y calidad de dicha uniformidad será determinada conjuntamente con la representación de los TMA.

Se adjunta como Anexo II al presente Convenio la relación de prendas de uniformidad vigente, con indicación de dotación inicial, reposición y plazos, así como su valoración. Entre la Compañía y la representación de los TMA se podrán pactar cambios en el número de dotación de prendas, dentro de las cuantías establecidas, quedando las partes emplazadas para fijar los criterios para la puesta en práctica del citado sistema, quedando vigente el sistema anterior en caso de falta de acuerdo o por voluntad de una de las partes.

Será de obligada observancia en materia de equipos de trabajo y medios de protección personal, lo establecido en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 28. Enfermedad o accidente fuera del territorio nacional.

Los TMA que se hallen en situación de comisión de servicio fuera del territorio nacional tendrán pleno derecho a que la compañía o entidad de asistencia sanitaria concertada se haga cargo de los gastos producidos por enfermedad o accidente, comprendiendo los de asistencia, hospitalización e intervenciones quirúrgicas, etc., hasta que los servicios médicos de la empresa o en su defecto la entidad que corresponda, autoricen y costeen el traslado a su base contractual.

De la misma forma, en caso de fallecimiento, la compañía cubrirá los gastos del traslado del cadáver hasta el domicilio del finado o el lugar del territorio español que designen los familiares.

Artículo 29. Cursos de ingreso.

Todo TMA de nuevo ingreso en el área de mantenimiento de aeronaves deberá efectuar un curso de adaptación al puesto de trabajo, que tratará sobre procedimientos de mantenimiento (trabajo y organización), específicos de la empresa. También recibirá información sobre normativa en materia de seguridad y circulación en el recinto aeroportuario.

Artículo 30. Cursos de calificación tipo.

Se establecerá, para cada tipo de aeronave incluida en la flota, un curso cuyo objeto es el conocimiento de los sistemas específicos de cada avión.

El programa y duración de los cursos será el que en cada momento apruebe la autoridad aeronáutica española.

Artículo 31. Entrenamiento continuado y cursos de refresco.

Se impartirán cursos de entrenamiento continuado por cada tipo de aeronave operada por la Compañía, con objeto de actualizar los conocimientos recibidos en su día y contrastarlos con las prácticas diarias en el mantenimiento de la aeronave, estableciéndose dos partes diferenciadas:

- a) Conocimiento del avión.
- b) Repaso de nuevos procedimientos de trabajo (revisiones, servicio, etc.) y modificaciones o nueva documentación utilizada en la operación diaria.

Los cursos se deberán efectuar, de acuerdo con el Manual Operativo y de Procedimientos de Mantenimiento (MOPM).

Artículo 32. Cursos específicos.

La Compañía establecerá cursos de especialización, cuyo objetivo es la formación específica y complementaria del TMA, de acuerdo con los requerimientos de los distintos puestos de trabajo

Artículo 33. Formación de los TMA en materia de prevención.

En cumplimiento del deber de protección, la Compañía deberá garantizar que cada TMA reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo y función del TMA.

Artículo 34. Duración y horarios de los cursos.

Todo curso realizado dentro del plan de formación se realizará dentro de la jornada laboral ordinaria o como sustitutoria de ésta, siendo la duración máxima diaria de siete horas, salvo que razones ajenas a la compañía impidan ajustarse a estos plazos de duración, en cuyo caso se informará previamente a la representación de los TMA.

Artículo 35. Permanencia en la empresa.

Cuando el TMA reciba una especialización profesional con cargo a la Compañía queda pactada la permanencia en la empresa durante un período mínimo de 24 meses, cuando se trate de cursos de calificación tipo.

Si el TMA abandona el trabajo antes del plazo indicado, incluso durante el período de prueba a instancia del mismo, la Compañía tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste de la especialización impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido.

El TMA tendrá derecho en todo caso a conocer el coste de la especialización citada.

Los representantes de los TMA tendrán derecho a recibir información de los costes citados de especialización.

El TMA que reciba un curso específico con cargo a la compañía, si deseara cesar voluntariamente, deberá haber transcurrido un plazo de cuatro meses desde la finalización del mismo. En el caso de no cumplirse el citado plazo, ello dará derecho a la Compañía a la percepción de una indemnización de cómputo proporcional, siendo el importe de la misma la parte alícuota que corresponda al tiempo incumplido sobre el precio final del curso.

Artículo 36. Vacaciones.

Con objeto de garantizar la cobertura de las operaciones y para asegurar una distribución equitativa de las vacaciones de los TMA se establecen en materia de disfrute de vacaciones los criterios siguientes:

1. Todos los meses del año son hábiles para el disfrute de las vacaciones.
2. Para la elección de vacaciones se establecen tres grupos entre los TMA:

- a) TMA supervisores (grupos profesionales 4 y 5).
- b) TMA certificadores (grupo profesional 3).
- c) TMA (grupo profesional 2).

3. Los TMA supervisores disfrutarán sus vacaciones de acuerdo mutuo con la dirección de la Compañía.

4. Los TMA disfrutarán sus vacaciones a lo largo del año, pactándose su distribución en cada base o destacamento.

5. El orden de elección de vacaciones será inverso al número de puntos acumulados en las vacaciones del año en curso, según la tabla de puntuación siguiente:

Enero.	Del día 1 al 6 = 8 por día – Del 7 al 31 = 0 por día.
Febrero.	2 por día.
Marzo.	1 por día (ver nota).
Abril.	4 por día (ver nota).
Mayo.	5 por día.
Junio.	Del día 1 al 15 = 9 por día – Del 16 al 30 = 10 por día.
Julio.	11 por día.
Agosto.	12 por día.
Septiembre.	Del día 1 al 15 = 10 por día – Del 16 al 30 = 8 por día.
Octubre.	7 por día.
Noviembre.	0 por día.
Diciembre.	Del día 1 al 19 = 3 por día – Del 20 al 31 = 8 por día.

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

6. En caso de empate en los puntos acumulados durante las vacaciones en un año, se tendrá en cuenta la puntuación del año anterior a efectos de clasificación y elección, utilizándose después el criterio de mayor antigüedad en la empresa, si fuera necesario.

7. Las vacaciones son de 30 días naturales (que se corresponderán con 22 días laborables) continuos o partidos en dos periodos de 15 días, que se disfrutarán entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente.

8. La clasificación, elección y asignación de vacaciones se ajustará al calendario siguiente:

Día 1 de octubre: publicación de las tablas de puntuación y de los calendarios de elección.

Día 15 de octubre: comienzo de elección de periodo de vacaciones

Día 15 de noviembre último día de elección del periodo de vacaciones.

Día 10 de diciembre: publicación de la lista de periodos de vacaciones asignados.

La Compañía publicará, para información general y a efectos de posible reclamación, las tablas de puntuación (TMA supervisores, TMA certificadores y TMA) acumulada del año en curso, el día primero del mes de octubre, con el orden de elección establecido y fechas tope.

9. En caso de cambios posteriores a la publicación de la lista de periodos de vacaciones, cada persona recibirá la penalización, en puntos, de los días que disfrutara.

10. Los TMA incorporados a la plantilla recibirán la máxima puntuación obtenida durante el año en curso, a efectos de elección de vacaciones para el año siguiente, no pudiendo elegir vacaciones durante los meses de verano hasta haber cumplido el segundo año desde su incorporación.

Si hubieran de disfrutar vacaciones durante el año de su incorporación, lo harán en los espacios de tiempo sobrantes.

11. Si durante el período de vacaciones se diera la situación de incapacidad temporal (IT), y debido a la misma se tuviera que suspender el disfrute efectivo de las vacaciones por prescripción facultativa, deberá notificarse por escrito dicha circunstancia ante la Compañía en las 48 horas siguientes a dicha contingencia, debiéndose probar las causas de dicha suspensión, y si éstas quedaran debidamente acreditadas, el período vacacional quedaría interrumpido hasta que las mismas desaparecieran o finalizara el período vacacional programado, rigiendo el principio de presunción de no interrupción salvo prueba en contrario.

La reanudación del período vacacional no disfrutado se determinará de mutuo acuerdo entre la Compañía y el TMA en las fechas que se pacten y que no perturben el calendario de vacaciones programado ni la organización y producción del trabajo.

Artículo 37. Clasificación profesional.

Estarán incluidos en la presente clasificación profesional todos aquellos TMA actualmente en plantilla y los que sean contratados en un futuro como tales. El nivel salarial mínimo para un TMA certificador será el 8 B.

Los TMA se clasifican atendiendo a la experiencia, habilitaciones y funciones de mando, en categorías profesionales dentro de cuatro grupos profesionales, y trece niveles salariales que son los siguientes:

Categoría profesional	Nivel salarial	Grupo profesional
TMA 5	11 A	Segundo.
TMA 4	10 A	
TMA certificador 3	8 B-8 A	Tercero.
TMA certificador 2	7 B-7 A	
TMA certificador 1	7 B-7 A	
TMA jefe de equipo	6 B-6 A	Cuarto.
TMA supervisor-coordinador	2 C-2 B -2 A	Quinto.

Artículo 38. Tabla salarial.

Los distintos conceptos que integran las actuales tablas salariales (salario base, prima de productividad, etc.) no experimentan variación alguna respecto a la estructura vigente, por lo que se adjuntan al presente Convenio como Anexo I del mismo.

Artículo 39. Promoción-progresión económica y profesional.

Se entiende por promoción-progresión el pase de un TMA de una categoría profesional y nivel salarial a otro superior dentro de los niveles salariales fijados en el presente Convenio.

La progresión queda establecida en dos tablas dependiendo de la categoría profesional que el TMA ostente en el momento de la firma de este Convenio. A tales efectos se establece, sin que por ello se entienda que pueda existir ningún tipo de desigualdad o discriminación, una progresión determinada para el personal actualmente certificador o que esté convocada su plaza, que respeta las condiciones y plazos establecidos en el II Acuerdo Laboral de fecha 25 de noviembre de 1999. Paralelamente el personal perteneciente al grupo profesional segundo se ajustará a una progresión diferenciada y que ambas partes acuerdan en el presente artículo.

Tanto en las categorías inferiores a nivel de certificación como en las propias de estos niveles, excluyéndose la categoría de Jefe de Equipo y Supervisor-Coordinador en las progresiones, no será necesaria la existencia de vacante. No obstante, la progresión tendrá lugar siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1) El transcurso de los siguientes periodos de tiempo de permanencia en cada categoría y nivel, y lo siguiente:

a) Para el personal actualmente encuadrado en el grupo profesional segundo y para aquel personal que sea contratado en un futuro en dicho grupo, se establece la siguiente progresión:

Categoría profesional (nivel salarial)	Tiempo de permanencia
TMA 5 (11 A)	24 meses, como mínimo, y obtención de «apto» en examen práctico de TMA de la DGAC.
TMA 4 (10 A)	Ver nota 1.
TMA certificador 3 (8 B)	48 meses.
TMA certificador 3 (8 A)	48 meses.
TMA certificador 2 (7 B)	48 meses.
TMA certificador 2 (7 A)	48 meses.
TMA certificador 1 (6 B)	48 meses.

Pase a TMA certificador 1 (6 A)

Nota 1: La Compañía se compromete durante el transcurso de los dos primeros años de permanencia en la categoría de TMA 4, a impartir un curso de calificación de Tipo, de aproximadamente tres meses de duración, correspondiente a alguna de las aeronaves incluidas en la flota de la empresa. Una vez superado satisfactoriamente dicho curso, y transcurrido el período adicional de seis meses de experiencia, como indica la vigente normativa, la Compañía procederá a gestionar, para el TMA, la correspondiente licencia de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC). El período máximo total de este proceso para la consecución de esta licencia, y por tanto hacerse acreedor a la promoción a TMA certificador 3 (8 B), será de 33 meses. No obstante, si por cualquier circunstancia, este período pudiese verse acortado, se requerirá un mínimo de 24 meses de permanencia como TMA 4, para que, una vez cumplidas todas las otras condiciones antes mencionadas, en relación a curso de calificación de Tipo y licencia de la DGAC, el TMA 4 pueda promocionar a TMA certificador 3 (8 B).

b) Para todos aquellos TMA certificadores actualmente en plantilla o en su caso con plazas convocadas, se mantiene la promoción-progresión

recogida en el artículo 39 del II Acuerdo Laboral de fecha 25-11-99. Esta progresión se aplicará hasta el momento en que el último TMA certificador 3 (8 B) actual alcance la máxima progresión prevista.

Categoría profesional (nivel salarial)	Tiempo de permanencia
TMA certificador 3 (8 B)	48 meses.
TMA certificador 3 (8 A)	48 meses.
TMA certificador 2 (7 B)	24 meses.
TMA certificador 2 (7 A)	24 meses.
TMA certificador 1 (6 B)	24 meses.
Pase a TMA certificador 1 (6 A)	

2) En los años anteriores a cada progresión, haber obtenido evaluaciones personales profesionales positivas, entendiendo por tales aquellas cuya puntuación media anual sea superior a un setenta sobre el total posible de cien, eliminando la evaluación más positiva y la más negativa. Del resultado de las mismas serán informados el propio TMA evaluado y los representantes de los mismos. Del mismo modo, la Compañía informará a la representación de los TMA de aquellos supuestos en los que, como resultado del proceso evaluador, no se vayan a cumplir los requisitos mínimos establecidos para la promoción-progresión fijada en el presente artículo.

3) La obtención de la calificación de apto en los cursos, referidos a su profesión, para los que sea programado por la Compañía.

Para categorías de los grupos profesionales cuarto y quinto, las vacantes que se creen serán cubiertas por libre decisión de la Compañía basada en la recíproca confianza de las partes, entre los TMA en plantilla con categoría inferior que hayan superado las evaluaciones personales anuales positivamente y sean calificados como aptos con un sistema selectivo de exámenes, que será elaborado por la Compañía y que deberán conocer los representantes de los TMA.

La Compañía podrá contratar personal externo para cubrir las vacantes anteriormente citadas, cuando ninguno de los TMA en plantilla cumpla las condiciones requeridas para ellas, comunicándose las razones a los representantes de los TMA.

Para la promoción-progresión de TMA 5 a TMA 4, y de TMA 4 a TMA 3 prevista en este artículo le será de aplicación los plazos de entrada en vigor recogidos en la disposición transitoria cuarta del Convenio.

Artículo 40. Cobertura de vacantes.

En la cobertura de vacantes o en los puestos de trabajo de nueva creación en la empresa, tendrán preferencia para optar a las mismas el personal de la misma base que reúna las condiciones del puesto y superen las pruebas establecidas, en su caso.

Dichas puestos o vacantes deberán darse a conocer mediante publicación interna con antelación.

En el caso de optar personal de otras bases será de común acuerdo entre la Compañía y el interesado.

La cobertura de puestos a partir del grupo profesional cuarto será de libre designación de la Compañía.

El nivel de ingreso en la empresa de un TMA con licencia y calificación será el correspondiente a TMA certificador 3 (nivel 8 B); este mismo nivel se aplicará a los TMA 4 que hayan promocionado a TMA certificador.

Cuando el TMA certificador que ingrese en la empresa con licencia y calificación, acredite una experiencia profesional previa de cinco o más años, su nivel de entrada en la Compañía será el correspondiente a TMA certificador 3 (nivel 8 A), sin perjuicio de que pueda ser reclasificado en una categoría y nivel superior, si así se desprendiera de su demostrada aptitud y actitud profesional, una vez hayan transcurrido seis meses desde su incorporación.

Artículo 41. Escalafón profesional.

La Compañía confeccionará anualmente el escalafón profesional de TMA ordenado por centro de trabajo y por categorías profesionales.

Dicho orden vendrá determinado por la fecha de antigüedad en las categorías profesionales, según lo descrito en el presente Convenio. En caso de igualdad de categoría profesional se colocará en primer lugar al de mayor antigüedad en la empresa y si ésta fuera la misma, al de mayor edad.

Como mínimo deberán figurar en el escalafón, referido a todos y cada uno de los TMA, los siguientes datos:

- Número de orden en el escalafón.
- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Compañía.
- Antigüedad en la categoría profesional.

A efectos de la publicación del escalafón se observará lo siguiente:

Durante el primer trimestre natural del año, la Compañía dará a conocer a los representantes de los TMA el escalafón cerrado al 31 de diciembre del año anterior.

Estos tendrán un plazo de 30 días naturales para reclamar ante la compañía, la cual resolverá en un plazo idéntico.

En caso de desacuerdo, se podrá acudir, en el plazo 30 días naturales, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo tripartito en materia de solución de conflictos laborales (ASEC III) de fecha 29 de diciembre de 2004 (BOE 22.4.05), de conformidad a lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta del presente Convenio Colectivo. Cuando la Compañía dejara transcurrir los plazos establecidos sin actuar, el plazo de 30 días comenzará al día siguiente del vencimiento de aquéllos.

Disposición transitoria primera. *Oint Authority Regulations (JAR) y/o European Aviation Safety Agency (EASA).*

Si durante la vigencia del presente acuerdo se produjera la entrada en vigor de nuevas normas procedentes de la inclusión en el ordenamiento jurídico español de las JAR y/o EASA, esto obligará a la modificación en aquellas materias que éstas hayan regulado, adaptando para ello el presente acuerdo a través de la comisión de seguimiento del mismo.

Disposición transitoria segunda. *Cláusula de suspensión de promociones y progresiones.*

Queda facultada la Comisión Paritaria del presente Convenio para pactar la suspensión cautelar de la promoción y progresión pactada en el artículo 39 del presente Convenio en el supuesto de que la Compañía entrara en pérdidas económicas u otras circunstancias de índole crítico.

Disposición transitoria tercera. *Inspecciones prevuelo o de tránsito (Pre Flight Check -PFC-).*

En caso de la supresión de las PFC ello no podrá producir como consecuencia la reducción del volumen de empleo en el colectivo de los TMA de la Compañía, así como tampoco movilidad geográfica forzosa, salvo acuerdo con la representación legal de los TMA.

Dichas PFC podrán seguir siendo facilitadas por la Compañía como servicio a aeronaves de terceros.

Disposición transitoria cuarta. *Plazo de aplicación de la promoción-progresión económica y profesional.*

De conformidad a lo dispuesto en el último párrafo in fine del artículo 39 del presente Convenio, la promoción-progresión se llevará a cabo en los siguientes términos y plazos:

1. Pase de TMA 5 a TMA 4: Los TMA 5, que en fecha 1 de julio de 2005, hayan acumulado un tiempo de permanencia en la categoría profesional de al menos 24 meses y, hayan obtenido la calificación de «apto» en el examen práctico de TMA de la DGAC, pasarán a TMA 4 con efectos de dicha fecha.

2. Pase de TMA 4 a TMA 3:

a) Aquellos TMA 4, que en fecha 1 de julio de 2005 hayan obtenido la calificación de Tipo y un tiempo posterior de experiencia de 6 meses, y tengan un tiempo de permanencia en la empresa de al menos 48 meses, pasarán a TMA 3 a partir de dicha fecha.

b) A los TMA 4 que a la fecha de entrada en vigor del Convenio carezcan de curso de calificación de Tipo, la Compañía se compromete a facilitar dicho curso antes del 31 de marzo de 2006, produciéndose entonces dicho pase a TMA 3 una vez hayan transcurrido 6 meses de experiencia desde la obtención de la calificación de Tipo.

Disposición adicional primera. *Vigencia del artículo 39 promoción-progresión económica y profesional.*

Se pacta la naturaleza obligacional del artículo 39 del presente Convenio, así como la ultra actividad del mismo, que estará vigente hasta el día 31 de diciembre del 2013, expirando sin más en la fecha de término, momento en el que quedará automáticamente sin efecto alguno el presente sistema de promoción-progresión. No cabrá modificación alguna del artículo salvo que la misma sea de común acuerdo, prevaleciendo lo pactado en defecto del mismo.

Disposición adicional segunda. *Mantenimiento de condiciones más beneficiosas.*

Los TMA certificadores 1 (6 A) a los que el II Acuerdo Laboral de fecha 25-11-99 les reconoció el derecho ad personam a la progresión pactada en

el Convenio Sectorial Supraempresarial, lo seguirán manteniendo en las mismas condiciones que en dicho acuerdo se recogen.

Disposición adicional tercera. *Paz laboral.*

Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, en el caso de plantear medidas de conflicto colectivo que supongan el ejercicio del derecho de huelga, a acudir obligatoriamente a la Comisión Paritaria del mismo, al objeto de plantear las reclamaciones o reivindicaciones que motiven estas medidas, para su tratamiento durante un período de quince días, previamente a su presentación ante los órganos competentes de mediación, conciliación y arbitraje, en caso de persistir la discrepancia o desacuerdo.

Disposición adicional cuarta. *Adhesión al A.S.E.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos vigente, así como a su Reglamento de desarrollo.

Disposición adicional quinta. *Manual de gestión y organización de mantenimiento.*

En cuanto a las tareas, funciones y procedimientos de trabajo en el área de mantenimiento, será de aplicación el Manual de Gestión y Organización de Mantenimiento (MAGOM) de la Compañía.

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

En todo lo no pactado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la normativa convencional sectorial aplicable a la Compañía.

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio deja sin efecto cualquier acuerdo anterior que afecte al colectivo laboral de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, salvo las referencias expresas contenidas en el texto convencional.

ANEXO I

Tabla salarial TMAS 2005

Nivel	S,base x 14	P. prod, x 14	P. asist, x 12	Turnos x 12	D. Excl, x 12	P, Exper, x 14	Pextra x 2	T. mensual	Nivel	T. Anual sin transp.	T. anual transp, 1	T. anual transp. 2
02 A	2.266,88	721,28	103,50	51,75	51,75	594,94	3.512,85	3.790,11	02 A	52.647,50	54.004,22	54.163,70
02 B	2.266,88	669,76	103,50	51,75	51,75	491,05	3.360,48	3.634,69	02 B	50.471,69	51.828,41	51.987,89
02 C	2.112,32	669,76	103,50	51,75	51,75	491,05	3.208,95	3.480,14	02 C	48.307,89	49.664,61	49.824,09
04 A	1.891,82	515,27	103,50	51,75	51,75	545,34	2.894,54	3.159,43	04 A	43.818,07	45.174,79	45.334,27
04 B	1.891,82	414,11	103,50	51,75	51,75	545,34	2.795,36	3.058,28	04 B	42.401,84	43.758,56	43.918,04
06 A	1.689,55	310,60	103,50	51,75	51,75	545,34	2.495,58	2.752,50	06 A	38.121,00	39.477,72	39.637,20
06 B	1.689,55	310,60	103,50	51,75	51,75	446,18	2.398,37	2.653,34	06 B	36.732,77	38.089,49	38.248,97
07 A	1.478,35	207,05	103,50	51,75	51,75	446,18	2.089,79	2.338,59	07 A	32.326,24	33.682,96	33.842,44
07 B	1.478,35	207,05	103,50	51,75	51,75	317,30	1.963,43	2.209,70	07 B	30.521,84	31.878,56	32.038,04
08 A	1.267,16	103,50	103,50	51,75	51,75	317,30	1.654,86	1.894,97	08 A	26.115,51	27.472,23	27.631,71
08 B	1.267,16	103,50	103,50	51,75	51,75	0,00	1.343,79	1.577,67	08 B	21.673,34	23.030,06	23.189,54
10 A	906,37	62,11	103,50	51,75	51,75	0,00	949,49	1.175,49	10 A	16.042,79	17.399,51	17.558,99
11 A	746,41	41,39	103,50	51,75	51,75	0,00	772,34	994,80	11 A	13.513,14	14.869,86	15.029,34

Plus transporte (x 12):

Efectos 1 de febrero de 2005:

1		2	
AGP VGO	113,06	MAD	126,35
ALC SVQ	113,06	BCN	126,35
BIO VIT	113,06	LPA	126,35
MAH SCQ	113,06	TFS/TFN	126,35
PMI VLC	113,06	OVD	126,35

Dietas:

Efectos 1 de febrero de 2005:

Nacional: 49,89.

Europa Occ.: 78,57.

Tabla salarial TMAS. Variables febrero 2005

Nivel	Hora ord,	Hora extra 150 %	Hora revisión 175 %	Hora fest, 175 %	Hora nocturna 30 %	Solape
02 A	28,09	42,14	49,16	49,16	8,43	195,33
02 B	27,09	40,63	47,40	47,40	8,13	195,33
02 C	25,88	38,82	45,30	45,30	7,76	182,61
04 A	23,28	34,92	40,75	40,75	6,98	159,48
04 B	22,50	33,74	39,37	39,37	6,75	153,22
06 A	20,12	30,18	35,21	35,21	6,04	134,37
06 B	19,54	29,31	34,19	34,19	5,86	134,37
07 A	17,09	25,64	29,91	29,91	5,13	114,94
07 B	16,34	24,51	28,59	28,59	4,90	114,94
08 A	13,89	20,84	24,31	24,31	4,17	95,52
08 B	12,04	18,06	21,07	21,07	3,61	95,52
10 A	8,91	13,37	15,60	15,60	2,67	70,70
11 A	7,51	11,26	13,14	13,14	2,25	59,56

ANEXO II

MFR: Mantenimiento femenino

Puntos: 58575. Meses de validez: 12. Meses para renovar: 24

Art.	Descripción	Und.	Puntos	Precio nuevo	Precio usado	Distribuido por
<i>Obligatorio</i>						
AUR01	Auricular contra ruido	1	2.385	14,33	7,18	Spanair.
BOT06	Botas lluvia mantenimiento	1	1.190	7,15	3,58	Islas uniformes.
CAM04	Camisa mantenimiento	4	2.340	14,06	7,03	Islas uniformes.
CAS01	Chaleco reflectante cremallera	1	1.775	10,67	5,40	Islas uniformes.
CAZ02	Cazadora mm bordada	2	9.645	57,97	28,99	Islas uniformes.
CHA03	Chaquetilla gris faena	1	2.496	15,00	7,50	Islas uniformes.
CIN03	Cinturón mm	1	950	5,71	2,85	Islas uniformes.
COR01	Corbata poliéster	2	982	5,90	2,45	Spanair.
GUA02	Guantes mantenimiento	1	3000	18,03	9,02	Islas uniformes.
HEB01	Hebilla cinturón	1	1.000	6,01	3,01	Spanair.
JER03	Jersey mantenimiento bordado	2	3.600	21,64	10,82	Islas uniformes.
LLU02	Traje de lluvia mm	1	4.400	26,44	13,22	Islas uniformes.
PAN08	Pantalones señora islas	2	4.400	26,44	13,22	Islas uniformes.
PAN11	Pantalón gris faena	1	2.100	12,62	6,31	Islas uniformes.
PAS01	Pasador corbata	1	885	5,32	2,66	Spanair.
PET01	Peto gris	1	2.521	15,15	7,58	Islas uniformes.
POL02	Polo marino	2	1.717	10,32	5,16	Islas uniformes.
RAK02	Anorak mantenimiento	1	7.310	43,93	21,97	Islas uniformes.
TAR01	Tarjeta Spanair	1	1500	9,02	9,02	Spanair.
ZAP07	Zapatos mantenimiento	2	6.000	36,06	18,03	Islas uniformes.
				361,77	185,00	
<i>Opcional</i>						
BOT05	Botas de piel mm	0	15.720	94,48	47,24	Islas uniformes.
FOR01	Forro polar mm Madrid	1	9.560	57,46	28,73	Islas uniformes.
PAN10	Pantalón polar mm	1	3.328	20,00	10,00	Islas uniformes.
POL01	Polar mantenimiento Mad.	1	9.560	57,46	28,73	Islas uniformes.
				Precios	437,73	222,98

MMR: Mantenimiento rampa

Puntos: 61325. Meses de validez: 12. Meses para renovar: 24

Art.	Descripción	Und.	Puntos	Precio nuevo	Precio usado	Distribuido por
<i>Obligatorio</i>						
AUR01	Auricular contra ruido	1	2.385	14,33	7,18	Spanair.
BOT06	Botas lluvia mantenimiento	1	1.190	7,15	3,58	Islas uniformes.
CAM04	Camisa mantenimiento	4	2.340	14,06	7,03	Islas uniformes.
CAS01	Chaleco reflectante cremallera	1	1.775	10,67	5,40	Islas uniformes.
CAZ02	Cazadora mm bordada	2	9.645	57,97	28,99	Islas uniformes.
CHA03	Chaquetilla gris faena	1	2.496	15,00	7,50	Islas uniformes.
CIN03	Cinturón mm	1	950	5,71	2,85	Islas uniformes.
COR01	Corbata poliéster	2	982	5,90	2,45	Spanair.
GUA02	Guantes mantenimiento	1	3000	18,03	9,02	Islas uniformes.
HEB01	Hebilla cinturón	1	1.000	6,01	3,01	Spanair.
JER03	Jersey mantenimiento bordado	2	3.600	21,64	10,82	Islas uniformes.
LLU02	Traje de lluvia mm	1	4.400	26,44	13,22	Islas uniformes.
PAN08	Pantalones mm	2	4.150	24,94	12,47	Islas uniformes.
PAN11	Pantalón gris faena	1	2.100	12,62	6,31	Islas uniformes.
PAS01	Pasador corbata	1	885	5,32	2,66	Spanair.
PET01	Peto gris	1	2.521	15,15	7,58	Islas uniformes.
POL02	Polo marino	2	1.717	10,32	5,16	Islas uniformes.
RAK02	Anorak mantenimiento	1	7.310	43,93	21,97	Islas uniformes.
TAR01	Tarjeta Spanair	1	1500	9,02	9,02	Spanair.
ZAP07	Zapatos mantenimiento	2	6.000	36,06	18,03	Islas uniformes.
				360,27	184,25	
<i>Opcional</i>						
BOT05	Botas de piel mm	0	15.720	94,48	47,24	Islas uniformes.
FOR01	Forro polar mm Madrid	1	9.560	57,46	28,73	Islas uniformes.
PAN10	Pantalón polar mm	1	3.328	20,00	10,00	Islas uniformes.
				Precios	437,73	222,98