

Casar de Miajadas (p. Miajadas). Casas de Belvís.	Madrigal de la Vera. Madrigalejo.	Solana (p. Cabañas del Castillo). Santa María de las Lomas (p. Talayuela). Talaveruela. Talayuela.
Casas de Millán. Casas del Castañar.	Madroñera. Malpartida de Plasencia.	Talaván. Tiétar del Caudillo (p. Talayuela). Toril. Torrejón el Rubio.
Casas del Monte. Casatejada.	Mesas de Ibor. Majadas de Tiétar.	Torremenga. Trujillo. Valdastillas.
Collado. Conquista de la Sierra.	Miajadas. Millanes.	Valdecañas del Tajo. Valdeñiños. Valdehúncar. Valverde de la Vera. Viandar de la Vera. Villamesias. Villanueva de la Vera.
Cuacos de Yuste. Deleitosa. El Gordo.	Mirabel. Monroy. Navalmoral de la Mata.	Villareal de San Carlos (p. Serradilla). Zorita.
El Torno. Escorial. Fresnedoso de Ibor. Garciaz . Garganta la Olla. Gargantilla. Gargüera.	Navezuelas. Oliva de Plasencia. Pasarón de la Vera. Tejeda del Tiétar. Peraleda de la Mata. Plasencia. Pradochano (p. Plasencia).	
Mesillas (p. Collado La Vera). Pizarro (p. Campo Lugar). Grimaldo (p. Cañaveral).	San Gil (p. Plasencia). Pago de San Clemente. Plasenzuela.	

*Provincia de Badajoz*

Acedera.	Medellín.	Ruecas (p. Don Benito).
Cristina.	Mengabril.	Santa Amalia.
Don Benito.	Navalvillar de Pela.	Torrefresneda (p. Guareña).
El Torviscal (p. Don Benito).	Navalvillar .	Valdehornillos.
Guadalperales.	Obando (p. Navalvillar de Pela).	Valdetorres.
Guareña.	Orellana de la Sierra.	Vegas Altas.
Gargáligas (p. Don Benito).	Orellana La Vieja.	Villar de Rena.
Hernán Cortés.	Palazuelo.	Vivares (p. Don Benito).
La Conquista (p. Don Benito).	Puebla de Alcollarín.	Yelbes.
Manchita.	Rena.	Zurbarán.

Las poblaciones que aparecen con paréntesis al lado son aquellas que dependen administrativamente de otros Ayuntamientos.

P (Localidad): Pedanía de la población de...

**ANEXO IV**

**Listado de Cáritas interparroquiales pertenecientes a la Diócesis de Plasencia**

Cáritas Interparroquial de Plasencia.  
Cáritas Interparroquial de Don Benito.  
Cáritas Interparroquial de Béjar.  
Cáritas Interparroquial de Miajadas.

**8805**

*RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de técnicos de mantenimiento de aeronaves de Spanair, S.A.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de la empresa Spanair, S.A. (Código de Convenio n.º 9015561),

que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2008, 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, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**II CONVENIO COLECTIVO DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES DE LA EMPRESA SPANAIR, S. A.**

**PREÁMBULO**

Partes signatarias del Convenio: Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo, por una parte la Compañía Spanair. S.A., (en adelante «Compañía» o «empresa»); y por la otra los representantes del colectivo de trabajadores contratados como Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves en la empresa Spanair, S.A., miembros de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), sindicato mayoritario en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación, Comisión Paritaria y principios generales**

**Artículo 1. 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 2. Ámbito personal y funcional.**

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

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor con posterioridad a su firma y una vez registrado el mismo por la autoridad laboral, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2010, salvo aquellas materias concretas en que se haya pactado otra vigencia temporal específica, en cuyo caso prevalecerá la misma.

**Artículo 4. Renuncia y prórroga.**

La denuncia del Convenio Colectivo debe ser realizada por escrito y comunicada a la otra parte firmante y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

El presente convenio se verá prorrogado anualmente de forma tácita, si con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguna de las partes firmantes.

**Artículo 5. Salvaguarda de los intereses de la compañía.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, durante el ejercicio de sus funciones, se obligan a salvaguardar los intereses de Spanair como propios, tomar las medidas necesarias para la protección de bienes que ésta les confíe y evitar todo acto u omisión, doloso o culposo, negligente o imprudente que pueda redundar en contra de dichos bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos.

**Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la empresa o de las personas en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 7. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.**

Se acuerda la constitución, en los 15 días hábiles posteriores a la firma de este Convenio, de 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 resolutorio para cada caso, sin perjuicio de que, de no estar la Compañía o los TMA's de acuerdo con la solución dada, se someta a la jurisdicción o a la autoridad 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 la Compañía y tres representantes de los TMA's, designados por y entre los representantes legales de los mismos. Al menos un representante de cada parte será uno de los que haya participado en la negociación y firma del presente Convenio.

Si las partes consideran necesaria la asistencia de asesores, podrá 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 hábiles el propósito de celebrarlas, indicando el orden de asuntos a tratar.

Una vez reunida la comisión, tendrá un plazo de diez días hábiles 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 presente en el mismo, requiriéndose únicamente para ello pronunciarse en mayoría respecto a las materias y cuestiones presentadas.

**Artículo 8. 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.

La Compañía Spanair se compromete expresamente a negociar con la Representación de los TMA's cualquier aspecto laboral que afecte a este colectivo, incluyendo formalmente no imponer a dicho colectivo acuerdos alcanzados con los representantes del resto de trabajadores.

**Artículo 9. Compensación y absorción.**

El presente Convenio sustituye y sucede al anterior. 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 su 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's 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 conculque lo acordado o tenga un contenido condicional inferior.

Si con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo concurren circunstancias excepcionales no previstas, como puedan ser las operaciones mercantiles entre Spanair y terceras empresas, que pudieran dar lugar a modificaciones sustanciales en las relaciones laborales del colectivo de TMA's, como resultado de procesos de fusión, absorción, asociación o similares operaciones mercantiles, la representación de los TMA's se reserva expresamente la posibilidad de solicitar y, en su caso negociar, la posible extensión del presente Convenio Colectivo, tanto respecto a la empresa Spanair como a aquella otra que pudiera sustituirla en su titularidad jurídica.

**CAPÍTULO II****Representación de los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves****Artículo 10. Derechos de representación colectiva.**

Será de aplicación a las relaciones laborales regidas por el presente Convenio la legislación vigente en materia de derecho de representación laboral, órganos de representación, libertad sindical y reunión y lo pactado en el presente Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores del mismo centro de trabajo podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores; de dicha acumulación, caso de producirse, se dará aviso a la empresa con una antelación mínima de siete días naturales al momento en que ésta vaya a producirse si la cesión de horas es de hasta un máximo de ocho horas, y de 30 días si la cesión es superior a ocho horas en un mismo mes.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores, dentro de lo legal y convencionalmente establecido, será remunerado.

Los representantes legales de los trabajadores que participen en las reuniones de la Comisión Negociadora de este Convenio o las Comisiones Paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados.

En relación a las reuniones de Comisión Negociadora, se entiende que el permiso retribuido necesario incluirá el día previo a la reunión.

No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa, aun siendo éstas siempre remuneradas.

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

**Artículo 11. Información y periodicidad.**

La Empresa suministrará a los representantes de los TMA's la siguiente información con la periodicidad señalada, además de la indicada en otros artículos.

1. Contratación. Periodicidad: 10 días desde la formalización del contrato.
2. Finalización de la relación laboral individual por despido. Periodicidad: Cuando se produzcan.
3. Imposición de faltas muy graves a los trabajadores. Periodicidad: cuando se produzca; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en relación a la apertura de expediente contradictorio a los miembros de comités de empresa o delegados de personal.
4. Cambios de Titularidad de la Empresa. Periodicidad: cuando se produzca.
5. Horas extraordinarias. Periodicidad: Mensual.
6. Absentismo: mensualmente.
7. Planes de formación profesional. Periodicidad: Anualmente y las variaciones cuando se produzcan.
8. Variación de turnos por cambio de temporada, creación de nuevos equipos de trabajo, posibles ampliaciones de la licencia EASA-145 de Spanair. La periodicidad de dicha información será cuando se prevea que lo anterior va a suceder.
9. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Periodicidad: Cuando se produzca.
10. Traslados forzados o colectivos de los trabajadores. Periodicidad: cuando se prevea.

**CAPÍTULO III****Igualdad efectiva y protección a la maternidad****Artículo 12. Igualdad de condiciones.**

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. En definitiva, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a promover las condiciones necesarias para que resulte de plena aplicación

y vigencia el principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Este compromiso conlleva, igualmente, el de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

#### Artículo 13. *Protección de la maternidad.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su subgrupo o categoría equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo necesario.

### CAPÍTULO IV

#### Regulación de empleo y movilidad geográfica forzosa

##### Artículo 14. *Regulación de empleo.*

Spanair se compromete a no plantear un Expediente de Regulación de Empleo, por aplicación del Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que afecte a los TMA's, en tanto haya recursos de terceras Compañías realizando servicios de mantenimiento en Línea, en las Bases o Estaciones de mantenimiento de Spanair existentes a la fecha de firma del presente Convenio (Palma de Mallorca, Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife Sur, Málaga y Bilbao) para vuelos con indicativo JK, ya sean operados por Spanair o por Cías contratadas en régimen de Wet Lease (ACMI).

Si por causas tecnológicas o de fuerza mayor, la Compañía se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión colectivas de contratos de trabajo, antes de iniciar las formalidades deberá ponerlo en conocimiento de los Representantes Laborales, así como facilitarles la información necesaria al respecto, cumpliendo como mínimo los plazos legales establecidos al respecto.

Cuando la suspensión o resolución de contratos derivada de regulación de empleo, por aplicación del Art. 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 como TMA, 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.

Si desaparecieran las causas que hubieran originado la regulación de empleo, los TMA's que hayan sido objeto de la misma tendrán prioridad, en el plazo de dos años desde que aquella se hubiera producido, de cara a nuevas contrataciones, en orden inverso al establecido en el párrafo anterior.

De producirse dicha oferta preferente en el plazo indicado, se mandará copia a los Representantes Laborales. Una vez ofertada la reincorporación a todos los trabajadores que hubiesen sido regulados, y estos hayan sido reincorporados o hayan rechazado la oferta recibida por parte de la Compañía, esta podrá contratar a nuevos trabajadores. Si la oferta de reincorporación cursada al trabajador no hubiera tenido respuesta en

el plazo de 15 días, se entenderá rechazada y se extinguirá su derecho preferente de reincorporación.

La reincorporación del personal afectado por Expediente de Regulación de Empleo que se pudiera producir dentro del antes citado plazo de dos años, deberá ser ofrecida en primera instancia en el mismo centro de trabajo; y de no ser posible, se ofrecerá en cualquiera de los centros de trabajo de la Compañía donde exista vacante; al trabajador reincorporado se le reconocerá la categoría profesional y el nivel salarial que ostentaba en el momento en el que se extinguió su contrato con motivo de la regulación de empleo, si bien no conservará su anterior antigüedad en la empresa.

Si la reincorporación es posterior al citado plazo de dos años, se producirá en las condiciones propias de la vacante.

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's los aspectos que afecten a este colectivo.

Se pacta expresamente la naturaleza obligacional del presente artículo, así como su vigencia limitada a la vigencia del Convenio, expirando sin más en la referida fecha de término, instante en el que quedará automáticamente sin efecto, sin que se produzca su subsistencia por ultra actividad, salvo que las partes en su momento y de mutuo acuerdo convengan lo contrario, prevaleciendo lo estipulado en defecto de pacto expreso.

##### Artículo 15. *Movilidad geográfica forzosa.*

El traslado forzoso de TMA's, por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, a un centro de trabajo distinto, dentro de la Empresa Spanair, que exija cambio de residencia, estará condicionado necesariamente a la existencia de razones de índole económica, técnica, organizativas o de producción suficientemente justificadas, de las que se deberá dar cuenta y justificación expresa, con una antelación mínima de treinta días, a los Representantes Laborales de los TMA's, con los que deberá tratarse necesariamente sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, las posibilidades reales de evitar o reducir sus efectos y sobre las medidas que se haga necesario adoptar para atenuar las consecuencias de los TMA's afectados.

Acreditada la concurrencia de dichas razones se procederá a la apertura de una negociación con los representantes de los TMA y la Dirección de la Empresa que a efectos de llegar a un acuerdo mantendrán como referencia el último pacto alcanzado entre ambas partes en esta materia.

Se pacta expresamente la naturaleza obligacional del presente artículo, así como su vigencia limitada a la vigencia del Convenio, expirando sin más en la referida fecha de término, instante en el que quedará automáticamente sin efecto, sin que se produzca su subsistencia por ultra actividad, salvo que las partes en su momento y de mutuo acuerdo convengan lo contrario, prevaleciendo lo estipulado en defecto de pacto expreso.

### CAPÍTULO V

#### Ingresos, vacantes y bajas

##### Artículo 16. *Ingresos.*

Los requisitos de ingreso serán los siguientes:

1. Toda nueva contratación de personal TMA para la Dirección Técnica se hará en las mismas condiciones ya existentes para el resto de personal TMA de la Compañía.

2. Los requisitos y niveles de ingreso serán los siguientes:

a) TMA 11A: Tener aprobada la formación teórica de acuerdo al reglamento (CE) n.º 2042/2003 de la Comisión de 20 de Noviembre de 2003 Parte 66.A.25 en un Centro EASA 147 Apéndice I, curso de formación básico para «B 1.1», o «B 2», o «A».

b) TMA 10A: Tener la formación teórica del punto anterior (TMA 11 A) y dos años de experiencia en el mantenimiento de aeronaves operativas para formación «B 1.1», o «B 2» y tres años de experiencia para formación «A».

c) TMA 8B: Tener licencia LMA, categoría «B 2» o subcategoría «B 1.1» y habilitación en al menos una aeronave de la flota de la Compañía y más de 2 años de experiencia práctica en el mantenimiento de la aeronave con habilitación para formación «B 1.1» o «B 2» y tres años de experiencia para formación «A».

d) TMA 8A: Tener licencia LMA, categoría «B 2» o subcategoría «B 1.1» y habilitación en al menos una aeronave de la flota de la Compañía y más 6 años de experiencia práctica en el mantenimiento de la aeronave con habilitación.

Cualquier modificación de las normas legales de aplicación que afecten directamente al contenido del presente artículo, conllevará la necesidad de revisar, de común acuerdo con los representantes legales de los TMA's, los requisitos de ingreso en la Compañía.

#### Artículo 17. Cobertura de vacantes.

Vacantes por baja en la Compañía: si se cumplen los requisitos de la vacante tendrán prioridad los TMA de la Compañía y entre estos los de la Base donde se produzcan dichas vacantes. En cualquier caso el candidato deberá reunir las condiciones de la convocatoria y superar las pruebas establecidas al efecto.

Vacantes de nueva creación: si se cumplen los requisitos del puesto vacante tendrán prioridad los TMA de la Compañía y si no hay TMA que cumplan dichos requisitos, se procederá a cubrirlos por personal externo que cumpla los requisitos de acuerdo con lo previsto en el artículo de «Ingresos».

Las vacantes que se produzcan deberán darse a conocer mediante publicación interna con una antelación de treinta días, si bien de forma excepcional se podrá rebajar la misma a una antelación mínima de quince días, entendidos dichos plazos desde que se publica la vacante y hasta la fecha prevista para cubrirla.

Para categorías de los subgrupos 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.

#### Artículo 18. Período de prueba.

Los ingresos de los trabajadores en la Compañía se considerarán siempre hechos a título de prueba, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario, de acuerdo con un período máximo de:

TMA 11A y 10A: 1 mes.  
Resto de TMA's: 2 meses.

Durante el período de prueba, la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de lo establecido en el artículo que desarrolla la permanencia en la Compañía de este convenio.

Será facultad de la Compañía el exigir la realización de cursos o pruebas de admisión al trabajo, sin perjuicio de que el trabajador tenga que superar el período de prueba previsto a partir del momento en que suscriba el correspondiente contrato de trabajo.

#### Artículo 19. Dimisión del trabajador.

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la Compañía de un mes de antelación si se trata de un TMA 11A o 10A y de dos meses de antelación si se trata del resto de TMA's.

Una vez obre en poder de la Compañía el preaviso de cese, ésta podrá decidir que el trabajador pase a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Si el trabajador hubiera disfrutado de más vacaciones de las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la Compañía resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez comunicado el preaviso de cese, la Compañía podrá acordar la finalización de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al período de preaviso pendiente.

Habiendo la Compañía recibido el preaviso de cese con la citada antelación, vendrá ésta obligada a liquidar todos los conceptos retributivos que se abonarán no más tarde de quince días después de terminada la relación laboral.

#### Artículo 20. Permanencia en la compañía y no concurrencia.

En el supuesto de que un TMA reciba una especialización profesional (curso de tipo de avión, según definición oficial de la Autoridad Competente) con cargo a la Compañía, éste deberá permanecer en la Compañía al menos durante un período de 24 meses a contar desde la fecha de finalización de la misma.

En caso de que el trabajador resolviese su relación laboral con la Compañía antes de cumplirse el período citado, el TMA vendrá obligado a

abonar una indemnización a la Compañía equivalente a los costes reales generados por el citado curso.

Dicha indemnización será el resultado de dividir el coste referido por 24 meses y el cociente resultante se multiplicará por el número de meses o fracción de mes de incumplimiento de permanencia por parte del trabajador.

Cuando para la realización de los cursos sea necesario un desplazamiento fuera de base del trabajador, los gastos de desplazamiento, hotel, dietas y transporte no serán incluidos en el cálculo del coste real del curso.

El TMA que reciba un curso específico (según definición oficial de la Autoridad Competente) a cargo de la Compañía, si deseara cesar voluntariamente, deberá haber transcurrido un plazo de 4 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.

En el momento de la convocatoria a un curso, la Compañía proporcionará a cada asistente una relación de los costes del curso (presupuesto). Dicha relación deberá también comunicarse a los representantes laborales.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjera el cambio de titularidad jurídica de la Entidad Mercantil Spanair, S.A., por fusión, absorción o adquisición de ésta, los períodos de permanencia pactados en el presente artículo, derivados de los cursos realizados con cargo a Spanair, S.A., se reducirán al 50%, de forma extraordinaria y por ese único supuesto.

## CAPÍTULO VI

### Movilidad geográfica

#### Artículo 21. Bases principales y estaciones de línea de mantenimiento.

A los efectos de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se consideran «bases principales» de la Compañía las siguientes:

Palma de Mallorca.  
Las Palmas de Gran Canaria.  
Barcelona.  
Madrid.

El resto de centros de trabajo de la Compañía en el que presten o puedan prestar servicios TMA's incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán la consideración de bases no principales o estaciones de mantenimiento.

No obstante lo anterior, por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se podrá modificar la calificación de base principal o estación de mantenimiento, de aquellos centros de trabajo de Spanair cuyas circunstancias variaran de tal forma que se hiciera necesario dicho cambio de calificación.

#### Artículo 22. Horas viaje.

Las «horas de viaje» que excedan la jornada diaria, se retribuirán a un importe equivalente al de la «hora extraordinaria», si bien no se computarán a efectos de los límites legales anuales de horas extraordinarias.

#### Artículo 23. Festivos en supuestos de movilidad geográfica.

Durante cualquier tipo de desplazamiento o asistencia fuera de base, los festivos que se computarán a efectos de disfrute o compensación como tales serán siempre los de la base de origen y no los de la base de destino.

Siempre que se pueda garantizar la cobertura de la operación, la Jefatura de la División de Mantenimiento en Línea, coordinará con los Jefes de Base y/o Estación para que el personal TMA destacado durante el mes de Diciembre, disponga de los días libres distribuidos de forma que pueda volver a su casa con el fin de disfrutar la nochebuena y nochevieja en compañía de su familia.

#### Artículo 24. Vuelos de acompañamiento.

Se considera vuelo de acompañamiento cuando un TMA, o más de uno, deban acompañar una aeronave de Spanair en sus vuelos y escalas debido a las necesidades de la operación. Se pueden producir dos situaciones:

a) Cuando se requiera presencia del TMA en las escalas que realice el avión sin funciones específicas a bordo. En el caso de que el avión deba pernoctar y realizarse la correspondiente inspección se garantizará que el Agente de Handling proporcione cobertura al TMA.

b) Cuando se requiera la presencia del TMA con funciones a bordo, en vuelos comerciales o posicionales. Si se trata de «vuelos de prueba» o

«vuelos ferry», su realización será de libre aceptación por parte del TMA; en el resto de vuelos su realización será obligatoria para el TMA.

Todos los desplazamientos que se realicen se harán en una acomodación adecuada a las necesidades del servicio y garantizando el retorno a su base. En el caso de asistencia en escalas garantizando el descanso del TMA en zonas adecuadas o en butacas de pasaje (sin que puedan estar ocupadas las contiguas, excepto por tripulantes) a no ser que, debido a motivos justificados esto no fuera posible. Asimismo el TMA dispondrá de comida como el resto de los tripulantes de la aeronave.

Cuando se asigne cualquier tipo de vuelo de acompañamiento, si el TMA estuviera realizando su jornada laboral, tendrá derecho de acudir a su domicilio para abastecerse de prendas y utensilios de viaje cuando sea necesario. Si por algún motivo el TMA no puede hacer uso de este derecho, Spanair asumirá el coste para material de aseo y vestimenta si fuera necesario, y debidamente justificado.

Todos los gastos generados por el traslado del TMA y sus pertenencias, incluidos excesos de equipaje, gastos de aduana, tasas, etc. correrán a cargo de SPANAIR.

Al regreso del acompañamiento el TMA deberá descansar un mínimo de 16 horas, incluyendo dentro de este período el comprendido entre las 22:00 y las 06:00.

A efectos retributivos el TMA percibirá, adicionalmente a su salario, 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 6A.

Adicionalmente a lo anterior, en el supuesto de que se superase por el TMA la jornada diaria, el exceso será retribuido de acuerdo a lo dispuesto en materia de horas extraordinarias.

#### Artículo 25. Destacamentos.

Destacamento es el desplazamiento y residencia temporal fuera de su base por necesidades del servicio y para la realización de las tareas y funciones propias del TMA, tendrá un tiempo de duración entre 1 y 180 días, salvo en el caso de la realización de cursos, asistencia en revisiones

y aceptación-devolución de aviones, que su duración estará sujeta a dichas circunstancias.

Atendiendo a la duración los destacamentos se clasifican y regulan, según las siguientes tablas:

Tipo	D-1
Duración	1 a 6 días
Carácter	De común acuerdo
Preaviso mínimo	24 horas
Puntos	1 Punto × día en destino nacional 3 Puntos × día en destino internacional
Descanso previo	12 horas (incluidas en el preaviso)
Descanso posterior	16 horas (incluyendo período de 22:00 a 06:00)

Tipo	D-2
Duración	7 a 30 días (prorroga voluntaria por 15 días)
Carácter	Obligatorio
Preaviso mínimo	20 días
Puntos	1 Punto × día en destino nacional 3 Puntos × día en destino internacional
Descanso previo	16 horas (incluyendo período de 22:00 a 06:00)
Descanso posterior	24 horas

Tipo	D-3
Duración	31 a 180 días
Carácter	Voluntario
Preaviso mínimo	20 días
Puntos	1 Punto × día en destino nacional 3 Puntos × día en destino internacional
Descanso previo	16 horas (incluyendo período de 22:00 a 06:00)
Descanso posterior	24 horas

Destacamentos D1, D2, D3, Cursos, Revisiones, Aceptación y Devolución de aviones, condiciones de aplicación: condiciones generales

Tipo	Desplazamiento	Estancia	Transporte	Dietas	Otros
D1	Preferentemente: en vuelos comerciales de Spanair. Excepcionalmente: transporte alternativo con cargo a la Cía.	Preferentemente: Hotel 4 * que reúna los requisitos pactados (alojamiento y desayuno). Excepcionalmente: hotel de uso habitual por Spanair en el destino.	Vehículo de alquiler tipo «B» o Transporte público con cargo a Spanair.	Nacional o Internacional según corresponda el destino.	Lavandería. Tasas. Aduanas. Exceso equipaje. Parking.
D2	Preferentemente: en vuelos comerciales de Spanair. Excepcionalmente: transporte alternativo con cargo a la Cía.	Preferentemente: Hotel 4 * que reúna los requisitos pactados (alojamiento y desayuno). Excepcionalmente: hotel de uso habitual por Spanair en el destino.	Vehículo de alquiler tipo «B» o Transporte público con cargo a Spanair o Vehículo propio de acuerdo con la Compañía	Nacional o Internacional según corresponda el destino.	Lavandería. Tasas. Aduanas. Exceso equipaje. Parking.
D3	Preferentemente: en vuelos comerciales de Spanair. Excepcionalmente: transporte alternativo con cargo a la Cía.	Preferentemente: Hotel 4 * que reúna los requisitos pactados (alojamiento y desayuno). Excepcionalmente: hotel de uso habitual por Spanair en el destino.	Vehículo de alquiler tipo «B» o Transporte público con cargo a Spanair o Vehículo propio de acuerdo con la Compañía.	Nacional o Internacional según corresponda el destino.	Lavandería. Tasas. Aduanas. Exceso equipaje. Parking.
Cursos	Preferentemente: en vuelos comerciales de Spanair. Excepcionalmente: transporte alternativo con cargo a la Cía.	Preferentemente: Hotel 4 * que reúna los requisitos pactados (alojamiento y desayuno). Excepcionalmente: hotel de uso habitual por Spanair en el destino.	Vehículo de alquiler tipo «B» o Transporte público con cargo a Spanair o Vehículo propio de acuerdo con la Compañía.	Nacional o Internacional según corresponda el destino.	Lavandería. Tasas. Aduanas. Exceso equipaje. Parking.
Revisiones	Preferentemente: en vuelos comerciales de Spanair. Excepcionalmente: transporte alternativo con cargo a la Cía.	Preferentemente: Hotel 4 * que reúna los requisitos pactados (alojamiento y desayuno). Excepcionalmente: hotel de uso habitual por Spanair en el destino.	Vehículo de alquiler tipo «B» o Transporte público con cargo a Spanair.	Nacional o Internacional según corresponda el destino.	Lavandería. Tasas. Aduanas. Exceso equipaje. Parking.
Aceptación o Devolución de aviones	Preferentemente: en vuelos comerciales de Spanair. Excepcionalmente: transporte alternativo con cargo a la Cía.	Preferentemente: Hotel 4 * que reúna los requisitos pactados (alojamiento y desayuno). Excepcionalmente: hotel de uso habitual por Spanair en el destino.	Vehículo de alquiler tipo «B» o Transporte público con cargo a Spanair.	Nacional o Internacional según corresponda el destino.	Lavandería. Tasas. Aduanas. Exceso equipaje. Parking.

Para los supuestos de transporte público o vehículo propio, el coste máximo asumido por la Compañía será el equivalente al del vehículo de alquiler.

En el caso de desplazamiento a una estación en la que no exista personal de mantenimiento de Spanair se desplazarán como mínimo dos personas.

En el caso que se desplace a una base con personal de mantenimiento los turnos y rotación serán de acuerdo a convenio y dados a conocer al interesado con al menos 10 días de antelación.

Para los casos de destacamentos de común acuerdo las condiciones tendrán que ser negociadas con la representación de los TMA's, siendo como mínimo las dispuestas en este articulado para el resto de destacamentos.

Condiciones para los desplazamientos:

La Compañía definirá la cualificación técnica necesaria de los TMA's (B1, B2, Run Up) que puedan realizar los distintos destacamentos.

Se confeccionará una tabla de puntuaciones por base, para establecer un riguroso orden de prioridad de cara a los destacamentos y asistencia a revisiones; una vez seleccionado el personal se informará a los interesados y a los representantes de los TMA's con una antelación a la partida según lo establecido para los destacamentos, y junto con la tabla de puntuación actualizada.

Destacamento nacional: 1 punto por cada día.

Destacamento internacional: 3 puntos por cada día.

La asistencia a cursos y aceptación-devolución de aviones no generará ningún punto y no se tendrá en cuenta la tabla para su asignación.

Se adjudicarán los destacamentos en orden al menor número de puntos acumulados en la actualización inmediatamente anterior. En caso de tener los mismos puntos, se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, en orden ascendente, de menor a mayor antigüedad. El personal que por su puntuación sea asignado para un desplazamiento, podrá cambiar su turno con otro TMA de similar cualificación, sumándosele los puntos al TMA designado de acuerdo a lista, no sumando puntos al TMA que voluntariamente accede a dicho cambio.

Los desplazamientos se harán en avión comercial con plaza confirmada; en su defecto transporte público. Todos los gastos generados por el traslado del TMA y sus pertenencias, incluidos excesos de equipaje, gastos de aduana, tasas, etc., correrán a cargo de Spanair.

Cada día natural, o parte de él, que el TMA se encuentre desplazado fuera de su base percibirá la dieta (entera o media) que le corresponda, según los importes reflejados en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, y 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.

Los gastos derivados por cambio de divisa correrán a cargo de la Compañía.

Si durante cualquier tipo de desplazamiento o asistencia fuera de base fuese festivo en la base de origen, se percibirá la compensación por horas festivas que corresponda, no correspondiendo dicha compensación cuando el festivo únicamente lo sea en la base de destino.

El desplazamiento se hará en jornada de trabajo programado dentro de las 8 horas, en el caso de que la duración sea inferior, contando una hora antes del vuelo hasta la llegada al alojamiento, el TMA podrá completar sin interrupción su jornada hasta 8 horas, únicamente en el viaje de ida. Si el tiempo empleado en el traslado, computando una hora antes de la salida del avión y una hora después de la llegada real del mismo, excediera de 8 horas, el exceso se abonará como horas extras. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, el viaje se podrá hacer adicionalmente a la jornada diaria (antes de iniciarla o tras haberla finalizado), abonando al TMA tantas horas extras como dure el viaje, computando una hora antes de la salida del avión y una hora después de la llegada real del mismo, con mínimo de 4 horas extras. Estas horas extras tendrán carácter solo retributivo y no se incluirán en el cómputo anual.

Al regreso a su base de origen, el siguiente turno de trabajo será el que le corresponda según programación, después de un descanso mínimo de dieciséis (16) horas en caso de regresar de un destacamento D-1, incluyendo el período de 22:00 a 06:00, ó 24 horas para el caso de destacamento D-2 y D-3.

Desplazamientos 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.

En los desplazamientos por Cursos, Revisiones y Aceptación o Devolución de Aviones, los descansos mínimos anteriores y posteriores serán los que correspondan a las figuras D1, D2 o D3, en función de la duración de dichos Cursos, Revisiones y Aceptación o Devolución. Igualmente el carácter y el preaviso mínimo será el que corresponda, en función de su duración, a las figuras D1, D2 o D3.

En los desplazamientos los gastos de alojamiento, desayuno, lavandería y transporte, correrán por cuenta de la Compañía de la siguiente manera:

Alojamiento.—Será por cuenta de la Compañía el alojamiento en hoteles para los TMA's en sus desplazamientos habituales. La contratación del alojamiento en los hoteles, que incluirá desayuno, se hará directamente por la Compañía. Los TMA's se alojarán en los establecimientos de hospedaje habitualmente utilizados por la Compañía y seleccionados de acuerdo con la normativa anexa. Con el fin de garantizar un descanso adecuado, los TMA's serán alojados, habitualmente, en habitaciones dobles de uso individual con baño propio.

Transporte.—Se facilitará al TMA medio de transporte o en su defecto, un vehículo de alquiler no inferior a tipo B de una Compañía de ámbito nacional o internacional con seguro a todo riesgo; en todo caso con todos los costes a cargo a la Compañía. El vehículo será de uso individual, salvo en el caso de realización de cursos que podrá ser compartido por 2 TMA's como máximo. Los gastos de parking del vehículo si fuese necesario serán a cargo de la Compañía.

Lavandería.—Los gastos de lavandería se abonarán a partir del tercer día con un importe máximo diario de 11€; serán abonados al TMA a la vuelta del viaje debidamente justificados, sin exceder el límite máximo diario. Dicho importe será objeto de las revisiones por IPC pactadas en el presente Convenio.

Previo acuerdo entre la Compañía y el TMA, a petición de éste, se sustituirá la estancia en el hotel por una asignación diaria equivalente al importe del mismo. A petición del TMA se podrá sustituir el coche de alquiler por el propio, abonándose el importe del traslado del vehículo al TMA y parking en compensación. Estos acuerdos deberán ser comunicados a los representantes laborales.

Adicionalmente en los destacamentos D-3 el TMA tendrá derecho a:

1. Cada mes un billete gratuito sujeto a espacio para el cónyuge, hijos o beneficiarios en primer grado de billetes, al lugar de destacamento y regreso.
2. Si no optara por dichos billetes, al disfrute de cuatro de sus días libres agrupados, para estancia en su base. Spanair facilitará los medios de transporte que permitan estos desplazamientos.

En el caso de desplazamiento a una estación en la que no exista personal de mantenimiento de Spanair se desplazarán como mínimo dos TMA's. En el caso que se desplace a una base con personal de mantenimiento los turnos y rotación serán de acuerdo a convenio, y dados a conocer al interesado con al menos 15 días de antelación.

En caso de destacamentos diferentes a los aquí previstos o que impliquen circunstancias excepcionales (lugar de riesgo, etc.) será preceptivo el acuerdo de las condiciones con la RLTA antes de su realización.

#### Artículo 26. *Cambios de base y permutas.*

En caso de que la Compañía solicite voluntarios, con motivo de la apertura de nuevo Centro de Trabajo, las condiciones de dichos traslados deberán ser pactadas con los representantes de los TMA's

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

Podrán solicitar el cambio de base todos los TMA's que tengan la categoría y requisitos adecuados para desempeñar el puesto de trabajo a cubrir.

La Compañía publicará la vacante con 30 días de antelación a su cobertura, con el fin de recibir todas las posibles solicitudes. Al mismo tiempo, se comunicará a los representantes laborales los motivos de tal vacante y los aspirantes a dicha plaza. En todo caso prevalecerá lo establecido en el artículo referente a Vacantes.

Cuando concurren varias solicitudes se asignarán las vacantes por este orden:

1. Razones de tipo médico (debidamente documentadas), por causas graves o muy graves, tanto personales como familiares (en primer grado de consanguinidad); en este caso la Comisión Paritaria de Interpretación

y Vigilancia del presente Convenio deberá decidir si procede o no aplicar este punto de preferencia.

2. Mayor antigüedad en la Compañía.
3. Mayor nivel de progresión.

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 doscientos cincuenta euros (3.250 €), a elegir de entre tres presupuestos presentados por el TMA a la Compañía. El abono por parte de la Compañía de los citados gastos de traslado y mudanza, implicará necesariamente un compromiso de permanencia en la empresa y base, por parte del TMA, por un mínimo de doce meses; caso de incumplirse el citado compromiso, el TMA deberá rembolsar a la Compañía la cantidad percibida por dicho concepto.

Permutas: se entiende por permuta el supuesto de movilidad geográfica consistente en el cambio de dos TMA de su base contractual por propia iniciativa, con carácter indefinido.

Las solicitudes se harán por escrito a la Dirección de Mantenimiento. Cualquier discrepancia se dirimirá en la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación

Los criterios generales que se valorarán serán los siguientes:

- a) Ambos TMA's deberán tener la misma categoría profesional.
- b) Dicho cambio no devengará gasto alguno para la Compañía, sin perjuicio de que la misma pudiera facilitar el transporte de los enseres a través de los medios propios que considere más oportunos.

#### Artículo 27. *Desplazamiento en AOG.*

Para todos aquellos trabajos esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse fuera de la base del TMA desplazado y que por necesidades del servicio requieran cierta urgencia su terminación, en general todos los casos de AOG. Cada día natural se abonará la dieta (entera o media) nacional o internacional que corresponda, según la localización del aeropuerto. Salvo excepciones justificadas irán como mínimo dos TMAS.

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 base.

Los viajes originados por desplazamiento en situación de AOG se regirán por las normas siguientes:

- a) Cuando la situación de AOG se produzca en jornada de trabajo, se retribuirán como horas AOG el tiempo transcurrido desde que el TMA sea requerido para atender y solucionar dicha situación, siendo el importe equivalente al 200 por ciento de la hora ordinaria. En todo caso se abonará un mínimo de ocho horas AOG.
- b) Todos los desplazamientos en situación de AOG se realizarán con billetes confirmados y en líneas comerciales (salvo que no sea viable y se recurra a algún transporte alternativo)
- c) El período de percepción extraordinario por AOG se interrumpirá en los siguientes casos:

- 1) Cuando el TMA llegue a su base con el mismo avión, si se regresa de nuevo, una vez solucionada la avería, sin que haya habido un período de descanso, asimilándose a este supuesto el caso en el que el TMA regrese a su base en avión distinto, sin haber disfrutado período de descanso. En estos casos el TMA que haya certificado la puesta en servicio del avión devengará una hora más de trabajo que destinará a facilitar el parte correspondiente.

- 2) A la llegada al hotel o lugar de descanso (descanso mínimo de 10 horas), en el supuesto de que haya que interrumpir la labor de reparación por cualquier motivo. Reanudándose la percepción por AOG al reanudar el trabajo de reparación y así hasta la resolución de la avería

- 3) En día libre, regirán las mismas normas que en el apartado anterior, más adicionalmente la consideración de horas extras todas las que coincidan en su día libre, o la recuperación del día libre junto a un grupo de libranzas que incluya fin de semana.

- 4) 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 como horas extra (no computables).

El período máximo de actividad desde que se inició la jornada o si no estaba de turno desde que fue requerido incluyendo el tiempo total de desplazamiento no podrá exceder las 12 horas.

## CAPÍTULO VII

### Jornada laboral y turnos de trabajo

#### Artículo 28. *Jornada laboral.*

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

Por trabajo efectivo se entenderá la situación en la que el trabajador deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de su jornada laboral, en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

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 sobre Turnos 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 quince días de antelación, todo ello salvo pacto en contrario entre la Compañía y los representantes de los TMA. Sin perjuicio de lo anterior, los Jefes de Base o Estación, en la mediada en que los requerimientos organizativos y productivos lo permitan, efectuarán una publicación provisional de turnos para cada temporada (invierno / verano). Con carácter general dicha publicación deberá ser efectuada con quince días de antelación al inicio de cada temporada.

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 29. *Turnos de trabajo.*

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 (no se aplicará la secuencia de turnos Turno de Noche a Turno de Mañana, salvo deseo expreso del TMA).

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, siempre que avise al TMA con 36 horas de antelación y un máximo de tres 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 cincuenta euros (50,00 €).

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 Autoridad Competente), 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.

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 presente artículo apartado Bases principales, 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» equivalente al importe de una dieta nacional.

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, lo dispuesto en el presente Convenio en cuanto a disponibilidad horaria.

c) El contingente de TMA (certificadores y/o no certificadores) 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.

f) Modificación de turnos: si por necesidades del servicio la empresa quisiera crear algún turno alternativo (turno fijo de noche, turnos de hangar, etc.), deberá previamente negociarlo con la representación de los TMA's.

Bases no principales o estaciones de línea: Para las Bases no principales o 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 de entre 1 y 4 horas, o bien la pactada entre las partes en cada caso. No se podrán realizar jornadas partidas cuya interrupción coincida con el horario nocturno.

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

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

Cuando no habiéndose partido la jornada no se descanse 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.

Esta asignación será de cuarenta y cinco euros (45,00 €) por día en el que efectivamente se produzca alguna de las circunstancias establecidas en el apartado anterior, no teniendo en ningún caso carácter consolidable.

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.

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) 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 quince días de antelación, todo ello salvo pacto en contrario entre la Compañía y los TMA afectados. La representación legal de los TMA's será informada de los horarios de trabajo fijados y referidos en este apartado.

f) Modificación de turnos: si por necesidades del servicio la empresa quisiera crear algún turno alternativo (turno fijo de noche, turnos de hangar, etc.), deberá previamente negociarlo con la representación de los TMA's.

No obstante lo anterior, en aquellas Bases no principales y Estaciones de línea que en la actualidad vengan programando y realizando la jornada diaria de ocho horas continuadas de trabajo efectivo, 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 30. *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 31. *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.

#### Artículo 32. *Descanso semanal.*

Los TMA's 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 Bases no principales 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 librarán 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 el TMA.

En aquellas Bases no principales y Estaciones de línea que en la actualidad vengan programando y realizando el descanso semanal ininterrumpido, 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 33. *Cambio de hora oficial.*

Cuando debido al cambio de hora oficial, el TMA deba prolongar una hora su jornada nocturna se le abonará ésta como extra y nocturna. Sin embargo cuando el turno de noche se vea acortado por el cambio horario se remunerará como jornada completa de 8 horas.

#### Artículo 34. *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 cinco horas.

En el supuesto de que el TMA esté disfrutando de su día libre, se le abonarán todas las realizadas con un mínimo de ocho horas extraordinarias.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuciones y revisión salarial****Artículo 35. Conceptos retributivos y recibo de salarios.**

Las retribuciones salariales del presente Convenio son las que vienen recogidas en el Anexo I «Tablas Salariales» y tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2008.

Las retribuciones correspondientes serán percibidas por los TMA's con carácter mensual, a mes vencido, de acuerdo con lo acostumbrado en la Compañía Spanair. Los conceptos de carácter variable se abonarán en la nómina del mes siguiente al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria.

A los TMA's se les hará entrega del correspondiente recibo de salarios, en el que constará con suficiente claridad los conceptos de abono junto con las deducciones efectuadas.

**Artículo 36. Pagas extraordinarias.**

Los TMA's afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias anuales.

El devengo de dichas pagas extraordinarias será de carácter semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio para la «paga extraordinaria de junio», cuyo abono se producirá el 30 de junio; y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para la «paga extraordinaria de diciembre», cuyo abono se producirá el 20 de diciembre. En caso de altas o bajas dentro de cada semestre se abonará la parte proporcional correspondiente.

Dicha pagas extraordinarias estarán integradas por Salario Base, P. Productividad, P. Experiencia y Plus Mantenimiento.

**Artículo 37. Incremento y revisión salarial.**

Las retribuciones recogidas en el Anexo I «Tablas Salariales» del presente Convenio 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 (IPC) 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 IPC 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 38. 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 Prima de Experiencia, todo ello correspondiente a un año de trabajo.

Divisor: 1.800 horas.

Cociente: Valor hora ordinaria.

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

**Artículo 39. 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 ó 23 días laborables de vacaciones anuales, según corresponda).

5. Si en un mes natural un TMA realiza cien o más horas ordinarias de trabajo nocturno, se le abonará un «plus especial» en el importe recogido en las Tablas Salariales Anexas, independientemente, del nivel salarial que tenga reconocido.

A efectos aclaratorios de lo dispuesto en el presente artículo y por petición expresa de la representación social se acompaña a continuación un ejemplo explicativo de cómo proceder en cuanto al cómputo de horas nocturnas:

Se plantea cuantas horas nocturnas se retribuirían en caso de que un TMA iniciara su jornada laboral a las 15:00 horas y la finalizara a las 03:00 horas de la madrugada, por haber tenido que realizar 4 horas extraordinarias. La representación de la Compañía acepta como criterio para el supuesto planteado, que en el caso expuesto se devengarían y retribuirían 8 horas ordinarias nocturnas, como si de un turno ordinario iniciado a las 19 horas se tratara.

**Artículo 40. 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.

Los días 24 y 31 del mes de diciembre, exclusivamente en turnos de Tarde y de Noche, tendrán consideración de festivos sólo a efectos retributivos. Asimismo cuando los días 25 de diciembre y 1 de enero coincidan con domingo, tendrán la consideración de festivos exclusivamente a efectos retributivos.

El concepto de festivo no es excluyente de otros como horas extras, AOG, etc.

**Artículo 41. Compensación por días festivos trabajados.**

Cuando un día de trabajo ordinario programado coincida con un día festivo, la Empresa fijará un día de descanso equivalente que tendrá carácter compensatorio de las horas trabajadas en aquel festivo, sin menoscabo de la aplicación del Artículo referido a «Festivos» del presente Convenio Colectivo.

Ese día de descanso compensatorio lo fijará la Empresa de común acuerdo con el TMA para su disfrute en la programación del mes natural en que caiga el festivo trabajado o, como máximo, en los cinco meses naturales siguientes a aquél.

Salvo que razones organizativas o productivas lo impidan, el disfrute de ese día de descanso compensatorio se unirá a un descanso semanal o período de vacaciones programados.

Si por razones organizativas o productivas no resultara posible la compensación en descanso en el plazo y en la forma estipulados en los apartados anteriores, la Empresa procederá a compensar económicamente las horas trabajadas en el festivo de que se trate, en la nómina del mes siguiente al del vencimiento del plazo fijado para la compensación en descanso equivalente, como horas extraordinarias y al valor equivalente al 150 por ciento del valor de la hora ordinaria vigente en la fecha de devengarse el derecho a la compensación correspondiente.

#### Artículo 42. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada laboral ordinaria. Las horas extras tendrán carácter voluntario siendo solo obligatorias las motivadas por siniestro de avión o circunstancias climatológicas excepcionales e imprevisibles, y por lo tanto, no las motivadas por situaciones de AOG en la Base del TMA, dado que a pesar de que no son circunstancias previsibles, es algo propio del normal desarrollo de la actividad aérea.

Los TMA's que estén realizando un turno nocturno no podrán realizar horas extraordinarias ni al comienzo ni a la finalización de la jornada.

Las horas extras se retribuirán con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria. Voluntariamente, el TMA podrá sustituir la retribución económica de las horas extraordinarias por una compensación a razón de 1,5 horas de descanso de su jornada laboral por cada hora extra efectuada, las fechas para dicha compensación deberán ser fijadas de mutuo acuerdo entre el TMA y la Compañía.

## CAPÍTULO IX

### Vacaciones y permisos retribuidos

#### Artículo 43. 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 cuatro grupos entre los TMA:
  - a) TMA supervisores (subgrupos profesionales 4 y 5).
  - b) TMA certificadores Mecánicos B1.1 (subgrupo profesional 3).
  - c) TMA certificadores Aviónicos B2 (subgrupo profesional 3).
  - d) TMA básicos A (subgrupo 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 puntos / día
Enero .....	del 7 al 31 = 0 puntos / día
Febrero .....	0 puntos / día
Marzo .....	0 puntos / día
Abril .....	2 puntos / día
Mayo .....	4 puntos / día
Junio .....	del día 1 al 22 = 6 puntos/ día
Junio .....	del día 23 al 31 = 10 puntos/ día
Julio .....	del día 1 al 15 = 13 puntos / día
Julio .....	del día 16 al 30 = 14 puntos / día
Agosto .....	15 puntos / día
Septiembre .....	del día 1 al 10 = 10 puntos / día
Septiembre .....	del día 11 al 30 = 6 puntos / día
Octubre .....	del día 1 al 15 = 1 puntos/día
Octubre .....	del día 16 al 31 = 0 puntos /día
Noviembre .....	0 puntos / día
Diciembre .....	del día 1 al 22 = 0 puntos
Diciembre .....	del día 23 al 31 = 8 puntos día

La Semana Santa tendrá una penalización adicional de 8 puntos por día, desde el Jueves Santo hasta el Lunes de Pascua, en función del calendario laboral de las respectivas Comunidades Autónomas.

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 serán de 22 días laborables anuales (salvo para quienes no hubieran completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días por el tiempo trabajado), continuos o partidos en dos períodos de 11 días, según se acuerde en cada centro de mantenimiento, que se disfrutarán entre el 1 de Febrero y el 31 de Enero del año siguiente.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, aquellos TMA's con tres o más años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho al disfrute de un día adicional de vacaciones al año, pudiendo así disfrutar de un máximo de 23 días laborables anuales.

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 del período de vacaciones.

Día 15 de noviembre: último día de elección del período de vacaciones.

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

La Compañía publicará, para información general y a efectos de posible reclamación, las tablas de puntuación acumulada del año en curso, para cada uno de los grupos, el día primero del mes de octubre, con el orden de elección establecido y fechas tope. Si a esta fecha el TMA, cualquiera que fuera su grupo laboral, no hubiera programado todos los días de vacaciones los que les queden por programar recibirán la puntuación de 8 puntos por día sin programar.

9. En caso de cambios posteriores a petición del trabajador a la publicación de la lista de períodos de vacaciones, cada persona recibirá la penalización, en puntos, de los días que disfrutara más un 10% del total de puntos de ese año. Este apartado será aplicado también en el caso de intercambio de vacaciones entre dos TMA's aplicándose la penalización a ambos.

10. Los TMA's incorporados a la plantilla, recibirán la máxima puntuación obtenida durante el año en curso, a efectos de elección de vacaciones para el año siguiente. Si hubieran de disfrutar vacaciones durante el año de su incorporación, lo harán en los espacios libres o 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.

12. -El período de vacaciones no se podrá interrumpir para la realización de horas extras ni de otra índole.

13. 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 Compañía, si fuera necesario.

#### Artículo 44. Permisos retribuidos y reducciones de jornada.

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 por contraer matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo (si perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la suspensión de contrato por paternidad).
- c) Un día natural por razón de boda de padres e hijos. Cuando por tal motivo el trabajador deba realizar un desplazamiento superior a 300 Km., el permiso será de dos días.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador deba realizar un desplazamiento superior a 300 Km., el permiso será de cuatro días.

- e) Un día por cambio de domicilio.
- f) Los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- g) Por motivos de traslado lo acordado en el artículo correspondiente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- k) Permiso retribuido por asuntos propios: aquellos TMA's con tres años o más, y menos de cinco de antigüedad en la Empresa, podrá disfrutar de un día al año de permiso retribuido por asuntos propios.

Asimismo, aquellos TMA's con cinco o más años de antigüedad en la Empresa, podrá disfrutar de hasta dos días al año de permiso retribuido por asuntos propios.

Dichos permisos tendrán el carácter de retribuidos, debiendo ser disfrutados dentro del año natural al que correspondan. Su disfrute no precisará justificación alguna por parte del trabajador, pero si el requisito de un preaviso mínimo de cinco días naturales, previo a su disfrute. La empresa deberá responder dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. Únicamente podrá denegarse su disfrute cuando el número de TMA's que soliciten una misma o mismas fechas, supere el 20% de los TMA's de cada subgrupo en cada Base.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### Artículo 45. *Permiso compensable.*

Se entiende por días de Permiso Compensable aquellos en los que el trabajador libra por algún supuesto de carácter extraordinario, debidamente justificado, y que tendrá consideración de día Libre de entre los que le corresponden de su programación de turnos.

Estos días se asignaran por el jefe de base, si las posibilidades organizativas de la empresa lo permiten, previa petición del interesado; este Permiso Compensable no afectará a la rotación de turnos.

## CAPÍTULO X

### Permisos no retribuidos y excedencias

#### Artículo 46. *Permisos no retribuidos.*

Los TMA's podrán solicitar licencia no retribuida por un plazo que no exceda de treinta 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 47. *Excedencias.*

1. Excedencia Forzosa: la forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Excedencia Voluntaria: el TMA con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia deberá ser solicitada por el trabajador con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en la cual quiere disfrutar de la misma.

La petición será formulada inexcusablemente por escrito. La petición deberá ser resuelta por la Compañía en el plazo máximo de un mes.

No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

El TMA en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios, como TMA, en otra Empresa dedicada al transporte aéreo comercial, o al mantenimiento de aeronaves comerciales, en el ámbito territorial del presente Convenio, salvo autorización expresa de Spanair, produciendo el incumplimiento de ello el cese definitivo del excedente. La Compañía, ante la solicitud de dicha autorización expresa, valorará las circunstancias personales y familiares del TMA solicitante.

3. Excedencia por cuidado de hijo o familiar: los TMA's tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración superior a dos años los TMA's para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los TMA's, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el período en que el TMA permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo subgrupo profesional o categoría equivalente.

Cuando el TMA forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una

familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## CAPÍTULO XI

### Clasificación profesional y progresión

#### Artículo 48. Categorías profesionales y progresiones.

Están incluidos en la presente clasificación de categorías profesionales todos aquellos TMA que pertenezcan a la plantilla de la Compañía así como los que sean contratados en el futuro.

Se establece un Grupo Profesional único de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (TMA)

Las categorías y subgrupos profesionales así como el nivel salarial serán los siguientes:

Subgrupos profesionales	Categoría profesional	Nivel salarial
TMA-Segundo	TMA básicos	11 A
	TMA básicos	10 A
TMA-Tercero	TMA certificador	8 B-8 A
	TMA certificador	7 B-7 A
	TMA certificador	6 B-6 A
TMA-Cuarto	Jefe Estación Mantenimiento	6 A-4 A (hasta 30.04.2008)
	Jefe Estación Mantenimiento	4 B-4 A (desde 01.05.2008)
	Jefe de Turno	4 B-4 A
TMA-Quinto	MCC	4 A-2 A
	Jefe Base Mantenimiento	2 B-2 A

#### Artículo 49. Escalafón profesional.

La Compañía confeccionará anualmente el escalafón profesional de TMA's 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; no se tendrá en cuenta los diversos niveles salariales que existen dentro de las diversas categorías profesionales existentes. 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's, los siguientes datos:

1. Número de orden en el escalafón.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de nacimiento.
4. Fecha de ingreso en la Compañía.
5. 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 TMA's 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 de 30 días naturales, ante la Autoridad Laboral o Judicial correspondiente.

Cuando la Compañía dejara transcurrir los plazos establecidos sin actuar, el plazo de 30 días comenzará al día siguiente del vencimiento de aquellos.

#### Artículo 50. 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 fijado en el presente convenio.

Tanto en las categorías inferiores a nivel de certificación como en las propias de estos niveles (subgrupos profesionales segundo y tercero), 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 períodos de tiempo de permanencia en cada categoría y nivel, y lo siguiente:

Categoría profesional (nivel salarial)	Tiempo de permanencia
TMA-11 A .....	Ver Nota 1
TMA-10 A .....	Ver Nota 2
TMA certificador-8 B .....	48 meses
TMA certificador-8 A .....	48 meses
TMA certificador-7 B .....	48 meses
TMA certificador-7 A .....	24 meses
TMA certificador-6 B .....	24 meses
Pase a TMA certificador-6 A.	

Nota 1. Para el TMA con formación en un centro con aprobación EASA 147 y tiempo de formación de los requisitos básicos de 2400 horas lectivas, el tiempo de permanencia será de 24 meses. Para el TMA que no tenga la formación anterior el tiempo de permanencia será de 36 meses y haber superado los exámenes correspondientes de la Autoridad Competente. Este plan estará sujeto a los posibles cambios en los requerimientos de experiencia exigidos por la Autoridad Competente.

Nota 2. Para el TMA con formación en un centro con aprobación EASA 147 y tiempo de formación de los requisitos básicos de 2400 horas lectivas, así como para los TMA's 11A en plantilla a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, una vez alcanzado el nivel 10A, el tiempo de permanencia será de 24 meses, recibiendo durante ese período por parte de la Empresa un curso tipo de un avión de la flota de la Empresa. Para el TMA que no tenga la formación anterior el tiempo de permanencia será de 36 meses, recibiendo durante ese período por parte de la Empresa un curso tipo de un avión de la flota de la Empresa. Si durante los períodos anteriormente señalados el TMA no superase, por causas no imputables a la Compañía, el correspondiente examen práctico posterior al «curso tipo» denominado «ASSESSMENT», dichos plazos se prolongarán hasta la superación del mismo por el TMA.

Régimen transitorio: Para el personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio forme parte de la plantilla de Spanair como TMA nivel 11A, su progresión al nivel 10A se producirá de conformidad con las normas previstas en el I Convenio Colectivo de TMA's si bien este plan estará sujeto a los posibles cambios en los requerimientos de experiencia exigidos por la Autoridad Competente.

Para el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio forme parte de la plantilla de Spanair como TMA nivel 10A, su progresión a nivel de certificador 8B será de un mínimo de 24 meses y máximo de 28 meses, comprometiéndose la Compañía a impartir un curso tipo de avión de la flota actual que finalice en el período de 24 meses. Si durante los períodos anteriormente señalados el TMA no superase, por causas no imputables a la Compañía, el correspondiente examen práctico posterior al «curso tipo» denominado «ASSESSMENT», dichos plazos se prolongarán hasta la superación del mismo por el TMA. Si este personal TMA superase todos los requisitos necesarios, incluido el ASSESSMENT, antes de cumplirse el citado plazo de 24 meses, la progresión a nivel de certificador 8B se producirá al cumplirse los 24 meses; si se superasen dichos requisitos en el intervalo entre los 24 y 28 meses citados, la progresión al nivel de certificador 8B se producirá en ese momento.

Con carácter excepcional y exclusivo para todos aquellos TMA's en plantilla, o en su caso con plazas convocadas, con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de TMA's de Spanair (BOE de 29 de agosto de 2005), según listado nominativo anexo al presente Convenio, se mantiene la promoción-progresión recogida en el artículo 39, 1), b) del I Convenio Colectivo de TMA's de Spanair.

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, entendiéndose 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 formación, para los que sea programado por la Compañía.

4. No constar en su expediente personal sanciones firmes por faltas laborales muy graves, impuestas en los 24 meses anteriores.

#### Artículo 51. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un subgrupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un subgrupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría profesional superior, éste percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a las funciones que efectivamente realice en dicha categoría.

Los trabajadores que realicen funciones superiores a las del subgrupo profesional o a las de categorías equivalentes durante seis meses al menos en el periodo de un año, o durante ocho meses al menos, en un periodo de dos años, pasarán a pertenecer a la categoría superior correspondiente a las funciones realizadas, en los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La consolidación de categoría profesional superior a que se refiere el párrafo anterior, no será aplicable a los casos de sustituciones, debidamente documentadas, derivadas de suspensiones de contrato, de hasta un máximo de dos años de duración por: incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, vacaciones, permisos o excedencias.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1. f) del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Formación, cursos y licencias

#### Artículo 52. *Formación.*

Se define como formación el suministro de conocimientos que la empresa debe dar a los TMA's para que estos ejerzan las funciones para las que han sido contratados. La formación constará de los siguientes tipos de cursos:

- A. Formación Inicial (dossier escrito de información general).
- B. Formación PFC.
- C. Formación de tipo de Aeronaves.
- D. Formación específica.
- E. Formación continuada.

La formación Tipo y Continuada deberán ser impartidas por Centros EASA 147 y/o otros autorizados por la Autoridad Competente.

Los horarios serán por un máximo de 7 horas diarias en jornada continuada. Lo anterior no será de aplicación en los casos de formación con simuladores, prácticas sobre aviones o asistencias a centros externos a la Compañía.

La duración de los cursos dependerá de sus características, procurando que se impartan de lunes a viernes. Si durante la semana hubiera algún día festivo este deberá respetarse como tal o en el caso en el que, debido a la programación del curso, no se pudiera realizar, se aplicará lo establecido en este convenio en cuanto a días festivos de los trabajadores.

Todo curso realizado dentro del plan de formación se realizará dentro de la jornada laboral ordinaria o como sustitutoria de ésta.

Para el personal asistente a cursos fuera de su base, se aplicarán las condiciones que rigen en los supuestos de movilidad geográfica.

#### Artículo 53. *Cursos de formación inicial.*

Los cursos de Formación Inicial se impartirán al personal de nuevo ingreso, dentro de los primeros seis meses contados desde su incorporación a la Compañía.

Constarán de información sobre procedimientos de trabajo y organización de la Dirección Técnica.

#### Artículo 54. *Cursos PFC.*

Se impartirán cursillos para efectuar «PFC sin corrección de defectos» en los aviones de la Flota de Spanair a aquellos TMA's no certificadores dentro de los seis primeros meses desde su ingreso en la Compañía.

Serán impartidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en el MOE (Maintenance Organization Exposition)/CAME (Continuing Airworthiness Management Exposition) se especifican las características del curso.

#### Artículo 55. *Cursos de tipo de aeronaves.*

La Compañía organizará cursos de tipo de aeronaves, según definición y requerimientos de la Autoridad Competente, impartidos con una organización EASA 147, cuyo objeto es que los TMA obtengan los conocimientos específicos de los sistemas de las aeronaves para posibilitar la obtención de la correspondiente habilitación.

#### Artículo 56. *Cursos específicos.*

La Compañía, según definición y requerimientos de la Autoridad Competente, establecerá cursos específicos en materias como rodaje de motores, inspecciones boroscópicas, ensayos no destructivos, estructuras, o similares, cuyo objetivo es la formación específica y complementaria del TMA, de acuerdo con los requerimientos de los distintos puestos de trabajo.

#### Artículo 57. *Cursos de formación continuada.*

La Compañía establecerá cursos de formación continuada, según definición y requerimientos de la Autoridad Competente, que se impartirán, por una organización EASA 147, de acuerdo al MOE, con objeto de actualizar los conocimientos recibidos en las formaciones previas.

#### Artículo 58. *Licencias.*

El control, la tramitación y los costes para la obtención, renovación o ampliación de la licencia de la Autoridad Competente, correrán a cargo de la Compañía.

## CAPÍTULO XIII

### Régimen asistencial

#### Artículo 59. *Seguro de accidentes.*

La Compañía tendrá concertada una póliza de seguro que garantice, a los TMA's en activo, la percepción de los capitales a continuación detallados, por sí mismos o por sus beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en grado de incapacidad permanente total, que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta; o por muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente, laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día, y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía, de la cual se entregará certificado acreditativo de dicha cobertura a los representantes laborales.

#### Cobertura en euros

Muerte	Invalidez
30.200	60.415

Si la Compañía no suscribe tal póliza o incumple sus condiciones, será responsable directa de las contingencias derivadas de la presente estipulación, por lo que cubrirá, en plazos y cuantía económica, las condiciones acordadas en este Convenio Colectivo.

#### Artículo 60. *Incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional.*

Cuando el TMA esté en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la Empresa complementará el subsidio derivado de la prestación económica correspondiente, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior, desde el primer día de la baja y durante toda la duración del proceso; sin que el TMA pueda llegar a percibir por estos conceptos más de lo que hubiere devengado en situación de actividad.

Si el TMA hubiera ingresado en el mismo mes que se inicia la IT, la base reguladora se obtendrá dividiendo la base de cotización de dicho mes por el número de días a que corresponda cotización.

La base reguladora para el cálculo de las contingencias profesionales será la base de cotización del mes anterior a aquel en que se produzca la incapacidad temporal. En supuestos en los que un TMA sufriera Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional en el primer mes de prestación de servicios, una vez conocidas por la Compañía las percepciones variables correspondientes, devengadas en dicho mes por el trabajador y que no pudieron ser en su momento objeto de inclusión en la correspondiente base de cotización a A.T. y E.P., se efectuará la cotización complementaria relativa a las mismas, al objeto de que el TMA pueda reclamar a la entidad pagadora de las prestaciones de accidente, la adecuación de estas a la nueva base de cotización.

#### Artículo 61. *Asistencia social fuera de base.*

El personal que se halle fuera de su base habitual, tanto en territorio nacional como internacional, por motivos de comisión de servicio, tendrá derecho a que la Compañía o la empresa de Asistencia sanitaria concertada, se haga cargo de los gastos producidos por accidente o enfermedad. Si el personal afectado se hallara incapacitado en cualquier modo, la Compañía proporcionará el traslado y alojamiento de algún familiar para atenderle. Así mismo, cuando los servicios médicos aconsejen el traslado a su residencia habitual, la Compañía realizará todos los trámites oportunos y sufragará los gastos derivados por tal motivo.

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

#### Artículo 62. *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 mantendrá 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 la Dirección Técnica, 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.

Aquellos TMA's que presten servicios de mantenimiento en línea, con 55 años o más, podrán solicitar voluntariamente ser excluidos de los turnos de noche. Realizada dicha solicitud por el TMA, la Dirección de la Compañía valorará la misma, informando a la representación legal de los TMA's de la Base o Estación, pudiendo serle concedida dicha exclusión, siempre que las necesidades organizativas y productivas de la Compañía lo permitan y la representación legal aconseje dicha concesión.

#### Artículo 63. *Jubilación parcial.*

Los TMA's de Spanair que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos recogidos en la normativa legal de aplicación.

La empresa, dentro de los límites legales de aplicación, concertará un contrato de relevo con otro TMA, siguiendo el proceso habitual de selección en la empresa (que podrá ser tanto certificador como no certificador, de la misma o distinta base) en situación de desempleo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

#### Artículo 64. *Responsabilidad civil.*

La Compañía tendrá suscrito un contrato de seguro que cubre la responsabilidad civil en que pudiera incurrir Spanair y sus empleados Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves por daños materiales o corporales ocasionados a terceros con motivo del desarrollo de su actividad, excluyendo los daños ocasionados debidos a imprudencia, dolo o mala fe.

#### Artículo 65. *Uniformidad.*

La Compañía dotará al personal de la uniformidad y ropa de trabajo exigida para el desempeño de su actividad profesional. La cuantía y cali-

dad de dicha uniformidad serán determinadas conjuntamente con la representación de los TMA y tiene su reflejo en el anexo correspondiente del presente Convenio.

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 66. *Billetes.*

Los TMA's incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, así como sus beneficiarios designados, tendrán derecho a diversos tipos de billetes de avión de la Compañía Spanair, con descuento o gratuitos. Las normas para la designación de beneficiarios y disfrute de los billetes, se regirán de acuerdo con las normas publicadas por Spanair, vigentes en cada momento, siendo la últimas, a la fecha de firma del presente Convenio, las de septiembre 2007.

#### Artículo 67. *Prevención, seguridad y salud en el trabajo.*

En relación con estas materias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

### CAPÍTULO XIV

#### Régimen disciplinario laboral

#### Artículo 68. *Principios generales.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

3. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

4. Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave.

5. La notificación de las faltas requerirá comunicación al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

6. En lo referente a obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo ser tipificados los incumplimientos como faltas leves, graves o muy graves en función de su entidad.

7. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

#### Artículo 69. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, que sumen más de quince y menos de treinta minutos, durante un período de treinta días.

2. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, por un tiempo superior a quince e inferior a treinta minutos en un período de treinta días.

4. Descuidos leves en la conservación de los equipos o del material.

5. No comunicar a la empresa cualquier cambio de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten o puedan afectar a su actividad laboral.

6. Leves faltas de consideración hacia otros trabajadores.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un período de treinta días.

8. Falta ocasional de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta ocasional de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su ocasional uso indebido.

9. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta grave.

10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización expresa.

11. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días, así mismo los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo semanal.

12. En general, todos los actos leves de imprudencia o indisciplina.

#### Artículo 70. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, cuando sumen más de treinta minutos.

2. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, de más de quince y menos de treinta minutos, cometidas en un período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a quince minutos, de la que se deriven serios perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio o interrupción en la continuidad de un servicio al público.

3. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin autorización o causa justificada.

4. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, entre una y tres ocasiones en un período de treinta días, que sumen más de treinta minutos, o de duración inferior cuando del mismo se deriven graves perjuicios para la empresa.

5. El realizar durante la jornada trabajos particulares, sin la previa autorización de la empresa.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo que no exceda de un día en un período de treinta días.

7. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados, así como el originar y/o mantener riñas o alborotos con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

8. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

9. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

10. Descuido importante en la conservación de los equipos o artículos y materiales del centro de trabajo.

11. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.

12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa, salvo que sea de forma excepcional y por causa justificada.

13. El quebranto o violación de secretos o datos confidenciales, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

14. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, cuando sea ocasional.

15. Cambiar un turno u horario de trabajo con otro trabajador, sin la autorización expresa de la empresa

16. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina en el servicio.

17. El incumplimiento de la normativa de seguridad de AENA, salvo que de la misma se derivara o pudiera derivar sanción de tipo administrativo para la empresa Spanair, en cuyo caso la falta será calificada como Muy Grave.

18. Fumar en las áreas prohibidas del centro de trabajo y resto de lugares prohibidos durante la jornada laboral, en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco y demás normativa de desarrollo. Cuando de dichos actos se derivara o pudiera derivar sanción de tipo administrativo para la empresa Spanair, la falta será calificada como Muy Grave.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado advertencia o sanción.

#### Artículo 71. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. El abandono del puesto de trabajo, en más de tres ocasiones en un período de treinta días, que sumen más de sesenta minutos.

3. El abandono del trabajo, en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

4. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

5. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos graves en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

8. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

9. El mal trato, acoso o agresiones, verbal o físico, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas, bien sean compañeros, superiores, subordinados, clientes o terceros.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, cuando exceda de un día en un período de treinta, así como toda manipulación o engaño que conlleve una prolongación de la situación de baja.

12. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros, cuando el trabajador ya haya sido advertido o sancionado con anterioridad por dicha causa.

14. La embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa.

15. Simular la presencia de un compañero fichando o firmando por el la asistencia al trabajo, o de cualquier otra forma. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

16. Exigir o pedir por sus servicios gratificación, remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para ello se emplee.

17. Abuso de autoridad.

18. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual y en general cualquier acto de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada por el acosador.

19. En general, todo los actos muy graves de imprudencia o indisciplina

20. El incumplimiento de la normativa de seguridad de AENA, del que se derivara o pudiera derivar sanción de tipo administrativo para la empresa Spanair.

21. Fumar en las áreas prohibidas del centro de trabajo y resto de lugares prohibidos durante la jornada laboral, en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco y demás normativa de desarrollo, cuando de dichos actos se derivara o pudiera derivar sanción de tipo administrativo para la empresa Spanair.

22. La reincidencia en falta grave, siempre que la anterior o anteriores hubiesen sido advertidas o sancionadas.

23. Las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 72. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  2. Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves.

**Artículo 73. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

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

Se pacta la naturaleza obligacional del artículo «Promoción-Progresión Económica y Profesional» 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 I (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. 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 MOE (Maintenance Organization Exposition) / CAME (Continuing Airworthiness Management Exposition).

**Disposición adicional cuarta. Acoso sexual.**

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque impere en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resulten ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un

entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a presentar denuncia si se produce acoso sexual, denuncias que serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto correspondiente.

**Disposición adicional quinta. 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 treinta días, previamente a su presentación ante los órganos competentes de mediación, conciliación y arbitraje, en caso de persistir la discrepancia o desacuerdo.

**Disposición adicional sexta. 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 transitoria primera. 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 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-progresión económica y profesional pactada en el 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 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. Página 1

Tabla salarial TMA'S 2008

Nivel	S.base x 14	P.prod. x 14	P.mant. x 14	Pasist. x 12	Tumos 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	2.517,51	801,03	152,00	114,94	57,48	57,48	660,72	4.131,26	4.361,16	02 A	60.596,44	62.103,16	62.280,28
02 B	2.517,51	743,80	149,00	114,94	57,48	57,48	545,34	3.955,65	4.185,55	02 B	58.137,90	59.644,62	59.821,74
02 C	2.345,87	743,80	146,00	114,94	57,48	57,48	545,34	3.781,01	4.010,91	02 C	55.692,94	57.199,66	57.376,78
04 A	2.100,98	572,24	141,00	114,94	57,48	57,48	605,64	3.419,86	3.649,76	04 A	50.636,84	52.143,56	52.320,68
04 B	2.100,98	459,89	139,00	114,94	57,48	57,48	605,64	3.305,51	3.535,41	04 B	49.035,94	50.542,66	50.719,78
06 A	1.876,35	344,94	134,00	114,94	57,48	57,48	605,64	2.960,93	3.190,83	06 A	44.211,82	45.718,54	45.895,66
06 B	1.876,35	344,94	132,00	114,94	57,48	57,48	495,51	2.848,80	3.078,70	06 B	42.642,00	44.148,72	44.325,84
07 A	1.641,79	229,95	126,00	114,94	57,48	57,48	495,51	2.493,25	2.723,15	07 A	37.664,30	39.171,02	39.348,14
07 B	1.641,79	229,95	124,00	114,94	57,48	57,48	352,38	2.348,12	2.578,02	07 B	35.632,48	37.139,20	37.316,32
08 A	1.407,26	114,94	119,00	114,94	57,48	57,48	352,38	1.993,58	2.223,48	08 A	30.668,92	32.175,64	32.352,76
08 B	1.407,26	114,94	113,00	114,94	57,48	57,48	0,00	1.635,20	1.865,10	08 B	25.651,60	27.158,32	27.335,44
10 A	1.006,58	68,98	63,00	114,94	57,48	57,48	0,00	1.138,56	1.368,46	10 A	18.698,64	20.205,36	20.382,48
11 A	828,93	45,96	60,00	114,94	57,48	57,48	0,00	934,89	1.164,79	11 A	15.847,26	17.353,98	17.531,10

Plus Transporte ( x 12 )

	1	2
AGP	VGO	MAD
ALC	SDR	BCN
BIO	LCG	LPA
MAH	XRY	TFS/TFN
PMI	SVQ	OVD
SCQ	VIT	
VLC	IBZ	

Diets:

Nacional	55,41
Europa Occ.	87,26

Tabla salarial TMA'S 2.008 variables

Nivel	Hora ordinaria	Hora extra 150%	Hora revisión 175%	Hora festiva 175%	Hora nocturna 30%	Pl. Solape x 12	Plus especial HN > 100	Horas viaje 150%	Prima especial vuelo	Horas AOG 200%	Plus dispon. horaria	Plus jornada fracción	Plus móvil Base 1	Plus móvil Base 2	Cambio de turno
02 A	32,48	48,72	56,84	56,84	9,74	216,93	99,57	48,72	5,88	64,96	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
02 B	31,14	46,71	54,50	54,50	9,34	216,93	99,57	46,71	5,88	62,28	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
02 C	29,80	44,70	52,15	52,15	8,94	202,81	99,57	44,70	5,88	59,60	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
04 A	27,03	40,55	47,30	47,30	8,11	177,11	99,57	40,55	5,88	54,06	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
04 B	26,17	39,26	45,80	45,80	7,85	170,16	99,57	39,26	5,88	52,34	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
06 A	23,52	35,28	41,16	41,16	7,06	149,23	99,57	35,28	5,88	47,04	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
06 B	22,66	33,99	39,66	39,66	6,80	149,23	99,57	33,99	5,88	45,32	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
07 A	19,94	29,91	34,90	34,90	5,98	127,65	99,57	29,91	5,88	39,88	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
07 B	18,83	28,25	32,95	32,95	5,65	127,65	99,57	28,25	5,88	37,66	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
08 A	16,12	24,18	28,21	28,21	4,84	106,08	99,57	24,18	5,88	32,24	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
08 B	13,37	20,06	23,40	23,40	4,01	106,08	99,57	20,06	5,88	26,74	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
10A	9,90	14,85	17,33	17,33	2,97	78,53	99,57	14,85	5,88	19,80	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00
11A	8,34	12,51	14,60	14,60	2,50	66,14	99,57	12,51	5,88	16,68	55,41	45,00	4,19	4,68	50,00

ANEXO II

Composición

MMR: Mantenimiento Rampa.  
Puntos: 61325.  
Meses de validez: 24.  
Meses para renovar: 12 .

Art.	Descripción	Und.	Puntos	Precio nuevo	Precio usado
<i>Obligatorio</i>					
CAM05	Camisa m/c o m/l mantenimiento .	4	2.384	14,34	7,17
CAZ02	Cazadora slam polar bord. mant	1	14.309	86,00	43,00
CAZ03	Cazadora faena mantenimiento .	1	2.496	15,00	7,50
CIN02	Cinturón hebilla plateada jkk . . .	1	1.950	11,72	5,86
COR04	Corbata seguridad poliester mm	2	982	11,80	5,90
GUA02	Guantes mantenimiento . . . . .	1	3.195	19,20	9,60
JER03	Jersey refuer. bord. bols. mant . .	2	3.958	23,79	11,90
LLU02	Traje de lluvia azul manten. . . . .	1	1.557	9,36	4,68
PAN07	Pantalones invierno . . . . .	1	4.597	27,63	13,82
PAN08	Pantalones verano manteni- miento . . . . .	1	4.063	24,45	12,21
PAN11	Pantalones faena mantenimiento .	1	2.250	13,52	6,76
PAS01	Pasador corbata . . . . .	1	885	5,32	2,66
PET01	Peto faena mantenimiento . . . . .	1	2.579	15,50	7,25
POL02	Polo marino m/corta bordado . . .	2	1.443	8,67	4,34
RAK01	Anorak parka desmontable mm .	1	5.191	31,20	15,60
TAR01	Tarjeta spanair . . . . .	1	1.500	9,02	9,02
ZAP07	Zapatos mantenimiento . . . . .	1	5.241	31,50	15,75
	Per unit . . . . .		71.757	437,18	232,62
	Total . . . . .	23	85.292	524,46	276,27
<i>Opcional</i>					
BOT05	Botas seguridad goretex ohmio .	0	13.143	78,99	39,50
FOR01	Forro polar nevada bordado . . . .	0	3.840	23,08	11,54
PAN10	Pantalones polares gris termic . .	0	915	5,50	2,75
	Per unit . . . . .		89.655	544,75	286,41
	Total . . . . .	26	85.292	524,46	276,27
<i>EPI'S</i>					
	Auricular antiruido 3m 1440				
	Bota de lluvia seguridad tronchet				
	Chaleco reflectante malla crem				
	Zapato de seguridad utah piel nob				

MMR: Mantenimiento femenino Rampa.  
Puntos: 58575.  
Meses de validez: 24.  
Meses para renovar: 12.

Art.	Descripción	Und.	Puntos	Precio nuevo	Precio usado
CAM06	Camisa femenina m/c o m/l mant .	4	2.340	14,34	7,17
CAZ02	Cazadora slam polar bord. mant .	1	14.309	86,00	43,00
CAZ03	Cazadora faena mantenimiento .	1	2.496	15,00	7,50
CIN02	Cinturón hebilla plateada jkk . . .	1	1.950	11,72	5,86
COR04	Corbata seguridad poliester mm	2	982	11,80	5,90
GUA02	Guantes mantenimiento . . . . .	1	3.195	19,20	9,60
JER03	Jersey refuer. bord. bols. mant . .	2	3.958	23,79	11,90
LLU02	Traje de lluvia azul manten. . . . .	1	1.557	9,36	4,68
PAN09	Pantalones verano señora mmt0 .	1	4.063	24,42	12,21
PAN11	Pantalón faena mm . . . . .	1	2.250	13,52	6,76
PAN12	Pantalones invierno señora mmt .	1	4.597	27,63	13,82
PAS01	Pasador corbata . . . . .	1	885	5,32	2,66
PET01	Peto faena mantenimiento . . . . .	1	2.579	15,50	7,25
POL02	Polo marino m/corta bordado . . .	2	1.443	8,67	4,34
RAK01	Anorak parka desmontable mm .	1	5.191	31,20	15,60
TAR01	Tarjeta Spanair . . . . .	1	1.500	9,02	9,02
ZAP16	Zapato femenino mantenimiento .	1	4.997	30,03	15,02
	Per unit . . . . .		71.513	435,71	221,89
	Total . . . . .	23	85.048	522,99	265,54

Art.	Descripción	Und	Puntos	Precio nuevo	Precio usado
<i>Opcional</i>					
BOT05	Botas seguridad goretex ohmio	0	13.143	78,99	39,50
FOR01	Forro polar nevada bordado . . .	0	3.840	23,08	11,54
PAN10	Pantalones polares gris termic .	0	915	5,5	2,75
	Per unit . . . . .		89.411	543,28	275,68
	Total . . . . .	26	85.048	522,99	265,54
<i>EPI'S</i>					
	Auricular antiruido 3m 1440				
	Bota de lluvia seguridad tronchet				
	Chaleco reflectante malla crem				
	Zapato de seguridad utah piel nob				

### ANEXO III

#### Normativa para los establecimientos hoteleros a utilizar por los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de Spanair

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

Con el fin de garantizar un descanso adecuado los TMAs serán alojados, habitualmente, en habitaciones dobles de uso individual con baño propio.

#### Requisitos obligatorios:

Deberá tratarse de hoteles, como mínimo, de cuatro estrellas, o su equivalente en el extranjero, que reúnan los siguientes requisitos:

#### a) Insonorización de las habitaciones:

1) Doble ventana al exterior o ventana sencilla siempre y reúna las características de suficiente aislamiento y ubicación tal que no haga necesaria la doble ventana.

2) Doble puerta al pasillo o puerta sencilla siempre y cuando reúna las características de suficiente aislamiento y ubicación tal que no haga necesaria la doble puerta.

#### b) Climatización:

1) Con aire acondicionado (silencioso).

2) Con calefacción (si procede).

#### c) Tipo y características de la habitación:

1) Habitaciones dobles para uso individual.

2) Colchón y somier de dimensiones no inferiores a 1,05 anchura.

#### d) Iluminación:

Posibilidad de lograr oscuridad a través de un adecuado aislamiento lumínico.

#### e) Desayunos:

Todos los TMAs deben disponer de una de las alternativas que se detallan a continuación:

1) Desayuno tipo bufete durante el horario de apertura del salón de desayunos del hotel.

2) Desayuno continental en un salón que se designe al efecto, en caso de que este deba realizarse en una hora anterior a la apertura salón de desayunos.

3) Desayuno continental en la habitación a cualquier hora.

#### f) Medidas de seguridad:

1) Certificado de tratamiento y análisis de aguas.

2) Escalera de emergencia o certificado alternativo de Industria.

3) Alarma y servicio contra incendios.

4) Certificado de servicio médico contratado.

Como complemento y a efectos aclaratorios de la normativa contenida en materia de alojamientos de hoteles en el Convenio colectivo se precisa lo siguiente:

1. La decisión del hotel es exclusiva de la empresa.

2. La Compañía ofrecerá un abanico de opciones de hoteles a la representación de los TMAs de acuerdo con los requisitos previamente ya pactados, seleccionará tres por destino para que la Compañía elija uno principal y otro de stand-by.

## 8806

*RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Sagital, S.A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Sagital, S.A. (Código de Convenio n.º 9013282), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, 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, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA SAGITAL, S.A.

#### PREÁMBULO

Este Convenio Colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO I

##### Extensión y eficacia

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre «SAGITAL, S.A.» y sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán del día 1 de Enero de 2008.

La vigencia de este Convenio es por el período de tres años desde el día 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2010, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

#### Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

#### CAPÍTULO II

##### Absorción y compensación

#### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y no sustituirán, compensarán ni absorberán en