



### **III CONVENIO COLECTIVO ENTRE AIR EUROPA, LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. Y SUS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo entre la empresa Air Europa, Líneas Aéreas, S.A.U., y sus técnicos de mantenimiento de aeronaves (Código de Convenio n.º 9014250) que fue suscrito con fecha 5 de junio 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 la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), 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, 7 de enero de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### **III CONVENIO COLECTIVO ENTRE AIR EUROPA, LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. Y SUS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES.**

#### **Preámbulo.**

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y, por la otra, el Colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, la representación elegida por los mismos al amparo de lo prevenido en el Artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente la sección sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), acuerdan:

#### **Capítulo I. Ámbito de aplicación y comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**

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

El presente convenio afectará a los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (en adelante TMA), entendiéndose por tales todo el grupo de personas formado por mecánicos, TMAs e Inspectores que presten sus servicios por cuenta y orden de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (en adelante, la empresa).



El presente convenio excluye a otros grupos laborales, aunque eventualmente presten sus servicios en el departamento de mantenimiento.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este convenio, con carácter «ad personam» si globalmente superan las condiciones de este convenio, y son beneficiosas para el trabajador.

### **Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.**

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2008 y seguirá en vigor, sin perjuicio de la fecha en que se publique en el B.O.E., hasta el 31 de diciembre de 2012. Si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido pedida expresamente su revisión total o parcial por cualquiera de las dos partes, este convenio se entenderá prorrogado por períodos de doce meses.

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

El ámbito de aplicación del presente convenio serán todos los centros de trabajo que la empresa tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio nacional.

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

### **Artículo 4. Derechos de representación.**

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 este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo, siempre que así se acuerde entre ellos y lo comuniquen a la empresa, 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 Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de la misma sección sindical podrán acumular en uno o varios de ellos las horas sindicales sin rebasar el límite. Un trabajador que ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le correspondan por ambos cargos.





Igualmente, se podrá transferir simultáneamente y entre ambos cargos las correspondientes horas sindicales, aunque estos no correspondan al mismo trabajador, con el objeto de favorecer la acción sindical.

No será acumulable el tiempo de ausencia de los representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas, exceptuando los casos de Incapacidad temporal, baja o excedencia por maternidad, riesgo de embarazo.

En los casos que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos, con quince días de antelación al mes de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas. En estos casos, se moderarán las ausencias y la coincidencia de ausentes, de forma y manera que no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo. Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Los representantes legales de los trabajadores que asistan a reuniones convocadas por la empresa o que participen en la comisión negociadora de este convenio colectivo o las comisiones paritarias derivadas del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores o comisionados. Estos permisos no mermarán el crédito horario que, como representantes, tienen en la empresa.

El tiempo de ausencia de los representantes legales de los trabajadores (códigos) dentro de lo legal y convencionalmente establecido, será retribuido en base a las variables que le hubiese correspondido de acuerdo a la programación de turnos.

#### **Artículo 5. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**

Se establece una comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo, teniendo encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos o condiciones contenidas en el presente convenio colectivo, dándose por constituida el mismo día de su publicación en el B.O.E. e integrada por seis personas, tres en representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y tres representantes de la parte social en la mesa negociadora de este convenio, o en su caso sus suplentes, sin perjuicio de que cada parte pueda agregar hasta dos asistentes mas, en calidad de oyentes.

Dicha comisión paritaria se reunirá siempre que lo requiera cualquiera de las partes.



Dicha comisión será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este convenio colectivo. Una vez reunida la comisión, tendrá un plazo de quince días para emitir la resolución en un documento, tanto en caso de acuerdo como de desacuerdo, con carácter previo a cualquier órgano administrativo o jurisdiccional. En el supuesto que no se alcance acuerdo en la comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional. En todo caso la comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

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

Si la jurisdicción competente modificase alguna de las cláusulas en su actual redacción o cualquiera de los principios que inspiran las mismas, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe tal modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del mismo.

## **Capítulo II. Ingresos y bajas.**

### **Artículo 7. Ingresos.**

Los requisitos de ingreso serán los siguientes:

I. Toda nueva contratación de personal de línea de mantenimiento se hará en las condiciones ya existentes para el resto del personal TMA de la empresa.

II. El requisito básico de entrada será, al menos, uno de los siguientes:

a) Disponer de licencia LMA66

b) Haber realizado un curso de formación básica en mantenimiento aeronáutico reconocido bajo la normativa EASA parte 147.

c) Haber realizado un curso de ciclo formativo de grado superior en las ramas aeronáuticas, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, u homólogo.



d) Disponer de licencia emitida por la DGAC española con habilitación de tipo en alguna aeronave de MTOM superior a 5.700Kg.

III. En cuanto a los niveles de contratación, se requerirán los siguientes criterios:

a) En el caso de poseer licencia LMA66:

a.1) Con categoría B.1.1. y habilitación de tipo en vigor de, al menos, una de las aeronaves de la flota operada y mantenida por el departamento de mantenimiento, ingresará en el nivel de TMA-F. Si además acreditara, al menos, cuatro años con dicha habilitación, ingresará en el nivel de TMA-E.

a.2) Con categoría B.1.1. y habilitación de tipo en vigor de aeronaves de MTOM superior a 5.700Kg, ingresará en el nivel de mecánico experto. Si además acreditara, al menos, cuatro años con dicha habilitación, ingresará en el nivel de TMA-F.

a.3) Con categorías A, B.1.2., B.1.3, B.1.4 o B2, ingresará en el nivel de mecánico experto.

a.4) Con categoría C, ingresará en el nivel de mecánico básico.

b) En el caso de haber realizado un curso de formación básica en mantenimiento aeronáutico reconocido bajo la normativa EASA, parte 147, ingresará en el nivel de mecánico básico. Si además acreditara, al menos, tres años de experiencia contrastada en mantenimiento de aeronaves y que, al menos, dos de ellos hayan sido en mantenimiento en línea, ingresará en el nivel de mecánico experto.

c) En el caso de haber realizado un curso de ciclo formativo de grado superior en las ramas aeronáuticas, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, u homólogo, ingresará en el nivel de mecánico básico.

d) En el caso de disponer de licencia emitida por la DGAC española con habilitación de tipo en alguna aeronave de MTOM superior a 5.700Kg, ingresará en el nivel de mecánico básico.

En todos estos casos el ingreso en la empresa se hará mediante la modalidad de contrato que determine la normativa laboral vigente, siendo el tiempo mínimo de contratación de 6 meses a jornada completa.

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

Estas contrataciones se realizarán sin perjuicio de los criterios que se establezcan





para cubrir vacantes, y estarán sujetas al plan de carrera establecido para el resto del personal.

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

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

### **Artículo 8. Período de prueba.**

Los ingresos de los trabajadores en la empresa se considerarán siempre hechos a título de prueba, salvo que en el contrato de trabajo conste lo contrario, de acuerdo con la siguiente escala:

Mecánico: Quince días.

TMA: Dos 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 empresa de este convenio.

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

### **Artículo 9. 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 empresa de al menos dos meses de antelación.

En las relaciones contractuales a tiempo determinado o temporal de seis meses o de inferior duración, los periodos de preaviso se reducirán a la mitad del tiempo establecido en el párrafo anterior.

El incumplimiento por parte del trabajador de la citada obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización equivalente al importe del salario total de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización podrá la empresa deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de cese, ésta podrá acordar que





durante el mismo el trabajador pase a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación.

Si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones de las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la empresa 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 empresa podrá acordar la terminación de la relación laboral en cualquier momento, debiendo en este supuesto abonar en concepto de indemnización los salarios correspondientes al periodo de preaviso pendiente.

Habiendo recibido la empresa el preaviso de cese con la citada antelación, vendrá ésta obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos retributivos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de conceptos retributivos se abonará no más tarde de quince días después de terminada la relación laboral.

#### **Artículo 10. Permanencia en la empresa y no concurrencia.**

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la empresa (calificaciones de tipo de avión, rodaje de motores y aquellos en que la empresa incurra en costes externos) éste deberá permanecer en la empresa al menos durante un período de dos años a contar desde la finalización de la misma.

No se entenderá como especialización profesional la formación recibida en cursos de refresco, procedimientos, prevención de riesgos y, en general, la que no esté orientada a ampliar la capacidad certificadora.

En caso de que el trabajador resolviese su relación laboral con la empresa o la interrumpiese por excedencia voluntaria, antes de cumplirse el periodo citado, el trabajador vendrá obligado a abonar una indemnización a la empresa equivalente a los costes generados por el citado curso. Dicha indemnización será el resultado de dividir el coste referido por veinticuatro meses y el cociente resultante se multiplicará por el número de meses o fracción de mes de incumplimiento de permanencia por parte del trabajador.

En caso de reingreso tras una excedencia voluntaria, la empresa devolverá al trabajador la misma cantidad que en su momento tuvo que abonar como indemnización.

En el momento de la convocatoria a un curso, la empresa proporcionará a cada asistente una relación de los costes del curso (presupuesto) y ésta será aceptada por el asistente.

Los trabajadores no podrán dedicarse a ninguna actividad, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la dirección, que pueda suponer competencia con la actividad comercial de la empresa o concurra con la actividad propia de mantenimiento aeronáutico de la empresa.

### **Capítulo III. Plantillas.**

#### **Artículo 11. Plantillas.**

En función del número de aeronaves y su distribución entre las distintas bases de la empresa (centros de trabajo permanentes de la empresa), se determinarán los distintos niveles de plantilla necesarios en cada aeropuerto para cubrir con suficiencia los turnos de trabajo y variables (bajas, vacaciones, asistencia a cursos, etc.). Tal información será facilitada a los representantes laborales. Será actualizada cuando se produzcan modificaciones y, obligatoriamente, cada seis meses.

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

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

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

Pasados 15 días, la empresa habrá resuelto los recursos presentados. En caso de no llegar a un acuerdo se someterá a la jurisdicción de trabajo.

Los niveles de plantilla en cada base determinarán el número de inspectores y el de TMA asignado. La proporción del personal de mantenimiento por categorías será el siguiente: inspectores, al menos, del 20% sobre la plantilla total. Cuando no se cubra este porcentaje, en el plazo de un mes se convocará la cobertura de dichas vacantes. Todo este personal estará sujeto al sistema general de turnos que se establezca. El nº de mecánicos en una base no podrá ser superior al 35% de la plantilla total de esa base.

### **Capítulo IV. Clasificación laboral.**

#### **Artículo 12. Definiciones.**

El personal del área de mantenimiento en línea se divide en tres categorías según



la capacidad y funciones profesionales de cada uno de ellos, de acuerdo a las habilitaciones descritas en la legislación de EASA.

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

Por todo ello se establecen las siguientes categorías y niveles:

Categorías	Niveles
Mecánicos	Básicos
	Expertos
TMA's	F, E, D, C, B, A
Inspectores	C, B, A

Mecánicos:

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

Este personal no tiene capacidad certificadora para poder emitir el certificado de puesta en servicio «CRS» aunque la jefatura de calidad podrá establecer, para los mecánicos expertos, unos requisitos mínimos de experiencia y formación para la certificación de trabajos que no requieran el CRS, como despacho de aeronaves, reparaciones menores, elementos de cabina, etc. y como tal constará en su carta de capacidad certificadora.

Excepcionalmente, el jefe de calidad podrá conceder capacidades similares a aquellos mecánicos básicos que reúnan requisitos suficientes que les acredite para ello.

Técnicos de mantenimiento:

Integrado por profesionales con capacidad para emitir el «CRS» de una aeronave después de la corrección de defectos o la realización de inspecciones diarias o de servicio (incluyendo hasta revisiones inferiores a las del tipo «A»). Para ello deberán poseer licencia de LMA66 con habilitación de tipo B.1.1.

El TMA deberá realizar y certificar los trabajos de su competencia a él asignados por el responsable de turno, de acuerdo a los procedimientos de trabajo recogidos en el manual de procedimientos y su notificación individual de capacidad certificadora.





Inspectores de mantenimiento:

Este grupo está formado por técnicos de mantenimiento de aeronaves con capacidad para emitir un certificado de puesta en servicio «CRS» después de cualquier actividad de mantenimiento en línea y de acuerdo a la notificación individual de capacidad certificadora emitida por el gerente de calidad.

Adicionalmente, y según lo dispuesto en el Artículo 15 «cargos de responsabilidad», dirigirá coordinará y supervisará al equipo de mantenimiento bajo sus órdenes con la responsabilidad inherente al mando sobre el personal y el trabajo que se realiza.

### **Artículo 13. Licencias.**

El control, la tramitación y los costes para la obtención, renovación o ampliación de la licencia LMA66 correrán a cargo de la empresa.

Si para el proceso de renovación fuera necesario, la empresa notificará las caducidades y ampliaciones con, al menos dos meses de antelación. Si el interesado no hubiera enviado su licencia y documentación requeridas con, al menos, un mes, deberá correr con los gastos de tramitación de la misma.

### **Artículo 14. Cargos de confianza.**

Se considerarán cargos de confianza aquellos que requieran, aparte de un alto grado de especialización, la confianza expresa de la empresa, tales como jefe de base, supervisor o jefe de mantenimiento y otros de análogas características.

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

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

Si la ausencia de un jefe de base por un periodo igual o superior a 10 días, motivase que otra persona tuviese que reemplazarlo, se considerará esta circunstancia, teniendo derecho la persona que eventualmente está realizando la sustitución a percibir el plus de responsabilidad por el período en que lo ha hecho. En cualquier caso, el periodo máximo por el que se puede considerar ésta eventualidad es de seis meses.

Los nombramientos y ceses serán decisión exclusiva de la empresa.

Los jefes de base devengarán por tal motivo un plus mensual, no consolidable en



el caso de cese en la responsabilidad.

### **Artículo 15. Cargos de responsabilidad.**

Se considerarán cargos de responsabilidad los jefes de turno y otros de análogas características que la empresa pudiera crear.

Este personal procederá del grupo profesional de TMA.

En la base principal de Palma, y con el fin de coordinar la operación de mantenimiento de toda la empresa con MAINTROL (Control de Mantenimiento), asistiendo técnicamente a las demás bases en caso necesario, la empresa nombrará, entre el personal inspector A, y siguiendo criterios de confianza, profesionalidad y experiencia, a un número suficiente de jefes de turno que actuarán como coordinadores y responsables de la operativa de mantenimiento durante su turno de trabajo.

Los jefes de turno devengarán, por tales motivos, un plus mensual no consolidable en el caso de cese en la responsabilidad otorgada.

En ausencia del jefe de turno por un periodo máximo de 6 días continuados o 15 días alternos en el cómputo mensual, el inspector de mayor nivel de progresión y antigüedad en el mismo se hará cargo de la jefatura del turno, percibiendo por ello la parte proporcional del plus de jefe de turno que le correspondiera.

### **Artículo 16. Responsables de turno.**

En ausencia de jefe de turno en la base de Palma de Mallorca o en las restantes bases de mantenimiento, cuando la envergadura de trabajo lo requiera y cuando en un turno de trabajo haya, como mínimo, tres personas, el jefe de base designará a un inspector o a un TMA, siguiendo los criterios de mayor nivel de progresión, antigüedad en el mismo y en la empresa, que será el responsable de ese turno de trabajo, percibiendo como compensación económica por ello el equivalente a una hora ordinaria por día que ejerza de responsable.

## **Capítulo V. Vacantes, permutas y traslados.**

### **Artículo 17. Vacantes.**

Cuando se trate de cubrir una plaza de carácter fijo, ya existente o de nueva creación, se publicará la convocatoria en los tablones de anuncios de todas las bases con una antelación mínima de 30 días, comunicándolo previamente a los representantes laborales.

Se expresarán las características y condiciones del puesto de trabajo. Los interesados podrán cursar su solicitud hasta 15 días antes de la fecha señalada



para la adjudicación de plazas. Las plazas se adjudicarán en el siguiente orden:

Excedentes en caso de reingreso que así lo hubiesen solicitado en el tiempo y forma pactados.

Cambios de destino de la misma categoría.

Personal con categoría inmediata inferior y máximo nivel de progresión en la misma, teniendo preferencia el personal de la propia Base.

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

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

### **Artículo 18. Permutas.**

Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos TMA de la plantilla, destinados en diferentes bases siempre que uno y otro ostenten la misma categoría (mecánicos, TMA, inspectores) o aquella que fuera adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Las solicitudes se harán por escrito a la dirección de mantenimiento.

Cualquier discrepancia se dirimirá en la comisión paritaria de vigilancia e interpretación que se instaure siendo, en todo caso, la dirección de mantenimiento quien autorice o no la permuta en última instancia.

La permuta no da derecho a indemnización alguna.

### **Artículo 19. Traslados.**

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

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

I. Voluntarios:

a) Por cobertura de vacantes.

b) A petición del interesado.

II. Por necesidades del servicio.



## **Artículos 20. Traslados voluntarios.**

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

Los TMA que obtengan el traslado, conservarán el nivel de progresión que ya hubieran alcanzado en su base anterior:

a) Traslados por cobertura de vacante: La empresa 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 se estará a lo establecido en el artículo 17.-vacantes.

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

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

Por motivos de traslado se tendrá derecho como máximo a una estancia de los primeros quince (15) días de hotel a partir del día de su llegada, y cuatro días de permiso retribuido que se tomarán dentro de un plazo de tres meses y consensuado con el jefe de base.

Los TMA que soliciten un traslado, no tendrán derecho a indemnización alguna, salvo lo otorgado anteriormente. No obstante, la empresa concederá billetes de avión para él y su familia, así como una franquicia de 1000 Kg. de carga sujeta a espacio.

## **Artículo 21. Traslados por necesidades del servicio.**

La Empresa podrá disponer de la ocupación de un puesto de trabajo mediante el traslado por necesidades del servicio de un trabajador, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al

efecto y puesto en conocimiento de los representantes laborales.

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

1. El TMA de menor nivel dentro de la categoría solicitada.
2. A un mismo nivel de progresión, el más moderno en la empresa.
3. Siempre que un TMA sea representante laboral, será el último en ser trasladado.
4. Razones de índole médica, debidamente justificada.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo una vez designado el trabajador y comunicado al mismo la orden de traslado, será de treinta (30) días a partir de la fecha de comunicación al mismo del traslado obligatorio.

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

En concepto de indemnización y por una sola vez, percibirá la cantidad equivalente a dos (2) mensualidades de los haberes fijos.

Asimismo, percibirá durante un mes de dietas por acomodación, además de un máximo de 15 días de hotel y siete días hábiles de permiso retribuido en la fecha que lo solicite por motivos de traslado.

A efectos de este artículo, será objeto de negociación y consulta durante el periodo de tramitación del expediente, las condiciones de posibles retornos a su base de origen.

## **Capítulo VI. Regulación de empleo.**

### **Artículo 22. Regulación de Empleo.**

a) Si por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, la empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, antes de iniciar las formalidades deberá ponerlo en conocimiento de los representantes laborales, así como facilitarles la información necesaria al respecto con la máxima antelación posible.

b) En los supuestos objetivos de regulación de empleo contemplados en la actual



legislación laboral tendrá preferencia para permanecer en la empresa los representantes laborales y delegados sindicales.

El resto del personal se regulará conforme al escalafón administrativo que vendrá determinado por la fecha de ingreso en línea de mantenimiento de la empresa, en donde prevalecerán los trabajadores fijos sobre los que estén con contrato temporal.

No computarán en dicho escalafón los periodos de excedencias voluntarias.

c) No se podrá contratar nuevo personal hasta tanto no hayan sido readmitidos los trabajadores que causaron baja como consecuencia del expediente de regulación de empleo, los cuales deben ser preavisados con una antelación mínima de cuarenta y cinco (45) días para su incorporación al trabajo. Del preaviso referido, 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 empresa, ésta podrá contratar libremente a nuevos trabajadores.

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

e) A efectos de este artículo, será objeto de negociación durante el periodo de negociación y consulta, la externalización de la producción que la empresa tenga subcontratado con otras organizaciones de mantenimiento.

## **Capítulo VI. Jornada de trabajo, descansos y vacaciones.**

### **Artículo 23. Programación de jornada de trabajo.**

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

2. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de mil setecientos noventa y dos (1792) horas para el año 2008, y de mil setecientos cuarenta y cuatro (1744) horas para los años sucesivos; como resultado de librar 22 días de vacaciones, 105 días libres para el año 2008 y 111 días libres para los años sucesivos, además de 14 días en compensación por las fiestas laborales establecidas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para cumplimentar las ocho horas de jornada ordinaria se fijan tres turnos: mañana (07:00-15:00), tarde (15:00-23:00) y noche (23:00-07:00), para las bases de Las Palmas y Barcelona los turnos serán (06:00 a 14:00), (14:00-22:00) y (22:00-06:00) salvo en las bases no fijas de mantenimiento en las que se pactará



con la comisión de vigilancia e interpretación.

4. La programación de turnos de referencia, incluidos los descansos semanales, será cualquiera de las siguientes:

7N+3L+6T+2L+7M+3L ó 7N+3L+7T+3L+6M+2L

7N+4L+6T+2L+7M+2L ó 7N+4L+7T+2L+6M+2L

5. Cualquier modificación sobre la programación de turnos u horarios se acordará por la comisión paritaria de vigilancia e interpretación previa presentación del plan de producción.

6. La programación mensual de turnos se hará teniendo en cuenta los periodos de actividad y descanso recogidos en este convenio.

7. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Se contempla que, para que se pueda realizar un cambio de turno en el cual se den las novedades del anterior, el turno entrante lo hará 15 minutos antes de su hora, que se abonará en nómina en calidad de plus de solape. El tiempo de este solape no computa como jornada ordinaria.

8. La empresa hará pública la programación mensual de turnos con una antelación suficiente (de diez días) al inicio del mes. Se publicarán las cinco semanas siguientes al inicio de cada mes.

9. La rotación de los turnos será noche, tarde y mañana. Cualquier variación de la rotación establecida de turnos mensuales devengará la compensación económica de una hora ordinaria por cada día habido en la variación salvo cuando, por petición voluntaria de algún técnico, sea preciso efectuarla en distinto sentido, en cuyo caso se dará conocimiento a los representantes laborales. Después de un periodo igual o superior a 10 días de vacaciones, baja o permiso; o igual a superior a cinco semanas de curso, se podrá cambiar la rotación, sin compensación alguna.

10. Estos turnos serán equitativos, entre los distintos grupos de mecánicos, TMAs e inspectores, tanto en los días de trabajo de cada turno, como en los días de libranza y en los días festivos librados o trabajados.

11. Los turnos previamente establecidos podrán ser variados con una semana de antelación a cada quincena de dicho mes, publicándolo oportunamente. Fijados ya definitivamente con una semana de antelación los turnos quincenales de trabajo, la empresa podrá realizar un cambio en el turno de una jornada de trabajo sin compensación al trabajador. En el caso de que tal variación lo fuese por dos o más días, el trabajador afectado percibirá un plus por cambio de turno





por tal causa y cuyo importe se fija en el equivalente a una hora extraordinaria según categoría por cada variación habida. Dichos cambios no podrán efectuarse cuando se trate de un día libre, salvo consentimiento previo con el trabajador afectado.

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

13. Para el cómputo de la jornada ordinaria anual solo tendrán efecto las horas realizadas en los turnos a que se refiere el apartado 3 del presente Artículo.

#### **Artículo 24. Turnos de revisión.**

Para la realización de revisiones programadas, la empresa podrá establecer jornadas especiales de trabajo de 12 horas diarias por un máximo de dos días dentro de un plazo de siete días naturales.

Para la programación de estos turnos de revisión se harán con personal procedente de los turnos de mañana y de tarde, permitiéndose una variación para su inicio en una franja entre una hora antes y tres horas después del turno de mañana, y entre tres horas antes y cero horas después del turno de tarde, a excepción de casos de trabajos específicos en cabina. Dicha modificación podrá realizarse preavisando al trabajador con un mínimo de 48 horas y, excepcionalmente, de 24 horas. Las modificaciones sobre esa franja horaria no darán derecho a compensación de tipo alguno. Las variaciones sobre las franjas horarias establecidas, en función de la programación comercial, se acordarán con los representantes laborales.

Una vez asignado uno de esos turnos de doce horas y si, por cambio de programación comercial, factores meteorológicos, él mismo no pudiera ser llevado a cabo, el trabajador afectado percibirá una compensación económica equivalente a cuatro horas extraordinarias, según su categoría profesional, pasando ese día a considerarse como correspondiente a su descanso semanal pudiendo la empresa asignar dicho turno a otro día libre que pudiera tener asignado como tal en el plazo máximo de 7 días, sin compensación de tipo alguno.

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

El personal desplazado de otras Bases para realizar estos trabajos se regirá por este mismo turno. Este personal tendrá opción a hotel en caso de que el Turno de Revisión alcance las 12 horas, y deberá comunicarlo en el momento de ser programado.



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

El personal asignado a este turno dispondrá de treinta (30) minutos para el almuerzo. Dicho periodo de descanso será computado como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 25. Descanso durante la jornada.**

Habrà una pausa o descanso de 15 minutos en aquellas jornadas diarias continuadas que superen seis horas de trabajo.

Dicho período de descanso será computado como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 26. Descanso entre jornadas.**

Tanto la empresa como los trabajadores son conscientes de la necesidad de un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas y que deberá tenerse en cuenta en la Programación de los turnos de trabajo.

Cuando el tiempo de descanso entre jornadas no alcance un mínimo de doce horas, la diferencia será compensada con una reducción de jornada en tiempo equivalente.

Cuando por motivos de realización de trabajos extraordinarios haya que prolongar la jornada, el descanso mínimo obligatorio será de 10 horas antes de la reincorporación a su turno programado y no habrá compensación económica por dicha reducción de descanso.

#### **Artículo 27. Descanso semanal.**

1. Se establece un descanso semanal de dos días consecutivos, que podrán ser computados en un periodo máximo de dos semanas.
2. Los días libres por compensación o por descanso semanal no dividirán el turno de noche.
3. Se librarà, al menos, un fin de semana, (entendiéndose como tal como mínimo Sábado y Domingo), en la programación de cuatro semanas.

#### **Artículo 28. Descanso anual. Vacaciones.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 22 días laborables (entendidos como laborables conforme a las rotaciones definidas en el artículo 23) pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos no superiores a 15 días laborables ni inferiores a 7 laborables, a elección del trabajador.

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

a) La empresa presentará en la primera semana de noviembre el cuadro de vacaciones y la puntuación obtenida por cada trabajador durante el año en curso. A fecha 30 de noviembre deberá estar finalizado el borrador de la elección de las vacaciones.

b) Se limitará el número de personas al 10% por categoría de la plantilla de cada base. La empresa se reserva el derecho de limitar el porcentaje de personas en vacaciones al 10% del personal de la plantilla total de la base, y en caso de aplicación, afectaría al trabajador de mayor puntuación.

c) Para la elección de las vacaciones se establecen tres grupos de personal con los grupos laborales del personal de la línea de Mantenimiento, teniendo la premisa de que los jefes de turno no podrán coincidir en el mismo periodo.

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

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

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

Nota: Esta puntuación es de referencia, y cada base remitirá al jefe de producción



su puntuación teniendo en cuenta las particularidades de dichas Bases (picos de trabajo, fiestas propias, etc.).

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

f) El inicio de las vacaciones será a principios o mediados de cada mes. Se podrá solicitar la variación de las fechas de inicio y finalización, que deberán ser aceptadas por el jefe de base y la jefatura de producción.

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

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

i) En el caso contemplado en el Artículo 29 incapacidad temporal, al TMA afectado se le asignará la puntuación que tuviera programada inicialmente.

j) Si la empresa es la que ha solicitado al trabajador que cambie sus vacaciones, aplicará la puntuación menos perjudicial para el afectado entre las vacaciones asignadas y las realmente disfrutadas.

k) Si un TMA cambia las vacaciones con otro compañero, cada uno tendrá la puntuación de las vacaciones que tenía asignadas previamente.

l) Para el personal que, «ad-personam» disfrute de días adicionales de vacaciones, no computarán del exceso de los 22 días naturales los de menor puntuación.

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

### **Artículo 29. Incapacidad temporal.**

En los siguientes supuestos, no se computarán como vacaciones los días de baja médica que coincidan con el periodo de vacaciones programado:

Si el trabajador sufriera hospitalización antes o durante las vacaciones.

Si el trabajador causase baja médica por accidente laboral antes del disfrute de las vacaciones.



El afectado comunicará a la empresa los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo y se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, dentro del año natural.

### **Artículo 30. Trabajo nocturno.**

Se considerarán horas nocturnas, las comprendidas entre las 21,00 h. y las 07,00 h., y todas las de la jornada, cuando se realicen cuatro (4) o más dentro de dicho intervalo.

No se permanecerá en turno de noche durante más de ocho (8) jornadas consecutivas, ni durante más de catorce (14) en el período de un mes, salvo acuerdo por ambas partes. El octavo día de jornada consecutiva en Turno de Noche se remunerará con una hora ordinaria adicional.

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

### **Artículo 31. Hora extraordinaria y por fuerza mayor.**

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

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

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

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

### **Artículo 32. Tiempo de solape.**

Debido a las especiales condiciones de trabajo el personal (sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a jornada) está obligado a incorporarse quince (15) minutos antes del inicio de su jornada a su puesto de trabajo con el fin de realizar los relevos, organizar el trabajo y no interrumpir la operativa de la empresa.

Este periodo tiene carácter de tiempo de presencia y no se considera como

tiempo efectivo de trabajo.

## Capítulo VIII. Progresiones.

### Artículo 33. Progresiones.

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

2. Se establecen las siguientes categorías con sus niveles:

Mecánicos: Básicos.

Expertos.

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

Inspectores: C, B, A.

3. El porcentaje autorizado de progresiones se obtendrá sobre la totalidad de la plantilla. El número obtenido se distribuirá proporcionalmente a la plantilla ascendible de cada base, entendiéndose por ascendible a todo aquel cuyo nivel esté comprendido entre TMA F e INSP B, ambos inclusive, que igualen o superen los tiempos mínimos de permanencia en un nivel. La fórmula aplicada para obtener esta proporcionalidad será la siguiente:

ascendibles en la base x n.º ascensos totales

Número de ascensos =

ascendibles totales en todas las bases

Los números enteros resultantes serán los ascensos de cada base hasta completar el número de ascensos totales permitidos. Se repartirán el resto de ascensos a los decimales más altos, de mayor a menor completando el número de ascensos permitidos.

En el caso de que los decimales hasta la milésima sean iguales, se procederá a sortear los ascensos hasta completar el total permitido.

4. Las personas que en cada ejercicio puedan optar a un ascenso en su nivel de progresión serán determinadas por la dirección de mantenimiento a propuesta de los jefes de base, en consenso con los jefes de turno o responsables de turno (hasta un máximo de cinco personas).

La propuesta deberá tener en cuenta los requisitos del presente artículo.

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

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

Mecánico básico	a	Mec. experto	2 años nota 1	
Mec. experto	a	TMA F	nota 2	
TMA F	a	TMA E	Min. 1 año máx. 4 años nota 3	
TMA E	a	TMA D	Min. 2 años	Máx. 4 años
TMA D	a	TMA C	Min. 2 años	Máx. 4 años
TMA C	a	TMA B	Min. 2 años	Máx. 4 años
TMA B	a	TMA A	Min. 2 años	Máx. 4 años
TMA A	a	Insp C	Min. 2 años	Máx. 4 años
Insp C	a	Insp B	Min. 3 años	Máx. 5 años
Insp B	a	Insp A	Min. 3 años	Máx. 5 años

A efectos de este apartado:

Nota 1: En el caso de obtención de la licencia part. 66 (LMA), esta progresión será automática.

Nota 2: Progresión automática a la obtención de la licencia part 66 (LMA), con habilitación en alguna de las flotas mantenidas por la empresa. Para aquel mecánico experto en posesión de la licencia part. 66 (LMA), la empresa le facilitará el acceso a un curso de calificación de tipo en el plazo máximo de un año a partir de la obtención de dicha licencia.

Nota 3: máximo 3 años, si hubiera poseído durante al menos dos años habilitación de alguna de las flotas mantenidas y operadas por la empresa.

Nota 4: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo de permanencia en un nivel, en fechas no coincidentes con las de efectividad de progresión, ascenderán en la promoción inmediata, siempre que cumplan el resto de las condiciones expresadas en el apartado 5.

Nota 5: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo en un nivel ascenderán automáticamente siempre y cuando cumplan con el resto de condiciones del art. 33.5. Si fuera necesario, tendrá carácter extraordinario.



B. Al menos las dos últimas evaluaciones disponibles serán favorables en el momento del cambio de nivel. Cada año los jefes de base, en consenso con los jefes de turno o responsables de turno, realizarán una evaluación del personal que se complementará con las realizadas por el gerente de calidad si las hubiera. Si el resultado de dichas evaluaciones fuera favorable no será necesario su comentario con los interesados. En el caso de una evaluación no favorable ésta se le comunicará al interesado y a los representantes laborales.

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

Favorable: Cuando más del 50 % de las notas sean buenas o muy buenas.

No favorable: En el resto.

(Se adjunta el formulario de evaluación y la ficha de evaluación como Anexo 2.)

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

D. El porcentaje de progresiones referido en el apartado 3 del presente artículo será, al menos, del 20% salvo que ocasionalmente la dirección general establezca otro inferior.

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

7. Cuando un TMA permanezca más de 240 días de baja por incapacidad temporal, excedencia voluntaria o permiso no retribuido, no será evaluado, en cuyo caso no computará como año de permanencia en el nivel, aunque si computará como tiempo a efectos de ascendibles de su base.

Para traslados o permutas, siempre se evaluará al TMA en la base de destino.





8. Las fechas de efectividad para el año 2008 serán el 1 de mayo y el 1 de noviembre, y para los años siguientes, serán el 1 de enero y el 1 de julio.

## **Capítulo IX. Festivos, permisos y excedencias.**

### **Artículo 34. Compensación económica.**

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

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo desde las 17.00 hasta las 24.00 y devengará derecho a la compensación económica como horas festivas pero no al disfrute del tiempo libre.

### **Artículo 35. Programación de festivos.**

1. En la programación de turnos no se hará coincidir ningún día libre con un festivo.

Cuando en la programación de turnos, coincida un día libre semanal con un festivo, este día será siempre festivo, teniendo que disfrutar un día adicional por su descanso semanal dentro de los dos grupos de libranza anteriores al grupo del festivo en cuestión o de los dos posteriores al mismo, o dentro del propio grupo de libranzas del festivo, salvo acuerdo particular entre las partes. Si transcurrido este periodo no lo hubiera librado, se abonarán ocho (8) horas extras en concepto de «día libre trabajado».

2. En la programación de turnos, se podrá programar como festivo, la libranza del propio festivo, siempre y cuando no interrumpa la rotación del turno de noche.

Una vez publicada la programación de turnos, los días festivos que coincidan con una jornada de trabajo de la rotación elegida en la base, no podrán ser reprogramados como día festivo por la empresa, a no ser que haya acuerdo por ambas partes.

3. En el caso en que se trabaje un día festivo, el día libre correspondiente se disfrutará, conforme a la programación realizada por el jefe de base, unido a un grupo de libranzas, conforme a lo establecido en el punto 1 de este artículo.

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





derivasen por dicha actividad.

5. De acuerdo a la producción existente, el jefe de base podrá anticipar hasta 2 días libres, añadidos a los grupos de libranza.

### **Artículo 36. Personal destacado.**

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

### **Artículo 37. Permisos retribuidos.**

La empresa concederá permiso retribuido a los TMAs siempre que lo soliciten, mediando las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Dos días naturales ampliables a cuatro por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos tres casos incluido el parentesco político), abuelos o nietos.
2. Dos días naturales ampliables a cuatro en caso de alumbramiento de la esposa o pareja estable.
3. Un día natural, ampliable a dos, por razón de boda de padres, hijos y hermanos incluso parentesco político.
4. El tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud y para el deber inexcusable de carácter público.
5. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
6. Un día natural por cambio de domicilio.
7. Por motivos de traslado, según lo acordado en el capítulo V.
8. Los días u horas necesarias para asistir a consultas médicas.

La ampliación prevista en los casos anteriores se llevará a cabo cuando el suceso ocurra a mas de 150 Km. de la residencia habitual. Además, el personal residente en Canarias dispondrá de un día adicional en traslados a otra Comunidad Autónoma.

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



Deberá existir intermediación entre el uso del permiso por el TMA y el hecho causante.

### **Artículo 38. Protección a la maternidad y la lactancia.**

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta. Y conforme a lo establecido en el plan de prevención y procedimientos de desarrollo.

La empresa recogerá en el plan de prevención los factores de riesgo para la mujer gestante o en periodo de lactancia, informando a las trabajadoras a través de la ficha informativa de riesgos del puesto, de la existencia de factores de riesgo. Con el fin de garantizar una protección adecuada, una vez que la empresa tenga conocimiento del estado de gestación (dada la consideración de trabajadora sensible), ofertará a la trabajadora un examen médico obligatorio, para que el SP en la especialidad de medicina de trabajo valore de manera específica los riesgos de su puesto, conforme a lo establecido en el artículo 26 de la LPRL. Asimismo, mientras dure el embarazo y la lactancia la trabajadora tendrá la posibilidad de someterse a vigilancia de la salud

Si cuando se realice la vigilancia de la salud así se determina, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o del trabajo a turnos, a petición de la TMA sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales.

Las TMAs embarazadas, las de parto reciente y las madres lactantes no realizarán turno nocturno, entendiéndose por turno nocturno el que realice la mayor parte de su jornada entre las 22:00 y las 06:00 hrs.

### **Artículo 39. Permisos compensables.**

Se entiende por día de permiso compensable aquel en el que el trabajador libra por alguno de los supuestos que a continuación se enumeran y que tendrá consideración de día libre de entre los que le corresponden de su programación de turnos.

Este día se asignará por el jefe de base, previa petición del interesado.

Este permiso compensable no afectará a la rotación de turnos.

1. Un día natural por bautizo o Primera Comunión de un hijo/a, ampliable a dos



días en caso de que el suceso ocurra a más de 150 Km de la residencia habitual.

#### **Artículo 40. Permisos no retribuidos.**

Los TMAs tendrán derecho a disfrutar de permiso no retribuido anualmente, hasta un periodo de setenta y cinco (75) días naturales, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de permisos no retribuidos, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlos, será de uno por cada cuarenta (40) trabajadores o fracción dentro de cada Base.

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

Con independencia de lo anterior, los TMAs podrán solicitar excepcionalmente permiso sin sueldo, siempre que medien causas justificadas que deberán exponer por escrito a la dirección de mantenimiento.

#### **Artículo 41. Excedencias voluntarias.**

La excedencia voluntaria tendrá derecho a solicitarla aquel TMA con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no inferior a cuatro (4) meses ni superior a cinco (5) años. 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 y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado. La petición deberá ser resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes.

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

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

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios como técnico de mantenimiento en otra empresa dedicada al transporte aéreo, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió; el incumplimiento de lo señalado en este párrafo conllevará el cese definitivo del excedente.

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



Si al regreso, después de una excedencia, el TMA hubiera perdido todas las Habilitaciones de los aviones mantenidos y operados por la empresa, se reincorporará con tres niveles por debajo del que disponía cuando solicitó la excedencia.

Cuando vuelva a obtener todas las Habilitaciones perdidas de los aviones mantenidos y operados en el momento del reingreso, recuperará el nivel con el que comenzó la excedencia, como máximo en un plazo no superior a seis meses.

#### **Artículo 42. Excedencias forzosas.**

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

1. Nombramiento por decreto o elección para cargo político o de carácter público, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.
2. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

### **Capítulo X. Destacamentos y desplazamientos.**

#### **Artículo 43. Definiciones.**

Destacamento es el lugar donde un TMA se encuentra desplazado fuera de su base por necesidades de la empresa.

Desplazamiento es el hecho de viajar por cualquier necesidad de la empresa.

En los artículos 53 y 54 se regulan los desplazamientos por acompañamiento y por prueba.

#### **Artículo 44. Programación de destacamentos y acompañamientos.**

Se establecerán listados por flota para ordenar y rotar al personal certificador en los destacamentos y acompañamientos de cada base, salvo mejor acuerdo entre la empresa y los representantes laborales.

El listado de los diferentes certificadores ordenará la rotación de los mismos según los siguientes parámetros:

- a. El servicio será de libre aceptación.
- b. Se respetará el turno al certificador en el listado, en los casos de rechazo del vuelo por causa justificada tal como la asignación del destacamento o acompañamiento en día libre, vacaciones, baja por incapacidad laboral temporal o





permiso reflejado en los artículos 37, 39 y 40 de este convenio.

c. Existirán sólo dos listas, una ordenará la rotación de certificadores en los destacamentos y la otra en los acompañamientos. Cada una de ellas se subdividirá por certificadores de flota, y serán tantas subdivisiones como flotas disponga la compañía en ese momento.

d. En caso de que no hubiera personal voluntario, la empresa podrá designar un TMA para su realización. El TMA podrá rechazar este servicio si:

El destino es una zona de guerra o conflicto declarado.

No estuviera vacunado y fuera necesario para viajar a ese destino.

El presente artículo no es de aplicación a los desplazamientos por AOG o por prueba (artículos 51 y 54).

A los efectos exclusivos de listado, el desplazamiento tendrá carácter de destacamento y computará como tal cuando el certificador pernocte cinco (5) o más días fuera de su base.

#### **Artículo 45. Disposiciones generales.**

a) Todos los desplazamientos que se realicen se harán garantizando el asiento, comida correspondiente y retorno a base. Si el desplazamiento se efectúa en vuelos de la empresa y siempre que haya plazas vacantes, se hará el «upgrade» a clase «business». En caso de que el desplazamiento se realice en vehículo de alquiler, este será de clase adecuada a las necesidades del mismo.

b) Durante los vuelos de acompañamiento de larga distancia o vuelos de retorno por desplazamiento por AOG (conforme al artículo 51) en los cuales se sobrepase la franja horaria de las 24:00, el cómputo de la jornada laboral se iniciará a las 00:01 del día, siendo las ocho (8) primeras horas las correspondientes a su jornada laboral.

c) 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 doce (12) horas.

d) Si durante cualquier tipo de desplazamiento o asistencia fuera de base, fuera festivo en la base de origen, aparte de las retribuciones afectadas por el vuelo también se percibirá la compensación por Horas Festivas.

e) Cuando se asigne cualquier tipo de vuelo, 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, la empresa asumirá el coste para material de aseo y vestimenta si fuera necesario, y que esté debidamente justificado.

f) Para los destacamentos en los que la aeronave pernocte en el mismo, la jornada laboral se considerará como nocturna.

g) En caso de llamada por parte de maintrol para la atención de un AOG, fuera de la jornada, se cobrará un mínimo de 4 horas extras.

#### **Artículo 46. Disposición del pasaporte.**

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

#### **Artículo 47. Desplazamiento en día libre.**

En el caso de que un desplazamiento se realizara en día libre, éste lo será de libre aceptación, salvo en caso de AOG, que será de obligado cumplimiento. Una vez designado este desplazamiento se le abonará como horas extras todas las empleadas desde que se presente en su Base hasta llegar al aeropuerto de destino.

#### **Artículo 48. Día de desplazamiento.**

Se podrá programar un día de desplazamiento (D/D) en desplazamientos que no superen las cinco horas totales entre el punto de salida y el punto de destino, compensando de esta manera el exceso de jornada que el TMA realizará en el desplazamiento de retorno a base, si este se efectuara en las mismas condiciones.

No se aplicará ninguna compensación por este motivo.

#### **Artículo 49. Destacamento ordinario.**

El tiempo máximo del destacamento ordinario, será de quince (15) días y se realizará en régimen de hotel, el cual deberá ser aceptado por los representantes laborales de mantenimiento (preferiblemente el acordado por las tripulaciones técnicas) e incluyendo desayuno tipo continental o similar.

Siempre que sea posible, por cercanía o por buena comunicación con la base de destino, éste destacamento será de siete (7) días en vez de quince (15).

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



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

Se procurará programar al personal de forma rotatoria y equitativa.

Los días libres que correspondan durante el destacamento se procurará asignarlos en la base de origen, antes y después del destacamento. En los destacamentos originados por refuerzo a bases de mantenimiento de la empresa, los TMA podrán solicitar librar de la forma habitual.

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

#### **Artículo 50. Destacamento de larga duración.**

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

1. Cada mes un billete gratuito sujeto a espacio para el cónyuge, hijos y familiares que sean beneficiarios de billetes, al lugar de destacamento y regreso.
2. Si no optara por dichos billetes, al disfrute de un permiso de cuatro días, computando como días libres, para estancia en su domicilio. La empresa facilitará los medios de transporte que permitan estos desplazamientos.

Esto se aplicará a destacamentos superiores a un mes.

#### **Artículo 51. Desplazamientos por AOG (Avión fuera de servicio o «Aircraft On Ground»).**

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



situación de permiso retribuido o fuerza mayor.

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

1. La dirección de mantenimiento ordenará los desplazamientos necesarios (mínimo dos personas) y su realización.
2. La iniciación de dichos trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.
3. Una vez en el lugar de trabajo, los TMAs procurarán terminar el mismo lo antes posible, siendo la persona designada como Jefe la responsable de dicha urgencia, pero dando a los TMAs el tiempo suficiente para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho (8) horas de descanso por jornada. El tiempo invertido en los traslados a y desde el lugar de residencia eventual no se considerará como descanso.

#### **Artículo 52. Compensaciones por desplazamientos por AOG.**

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

1. Cuando un TMA sea requerido desde su domicilio para dichos trabajos, desde el momento en que llegue a su base y hasta que regrese a la misma, si no media descanso en hotel, tendrá todo ese tiempo la consideración de horas de AOG, salvo que medie descanso en hotel en cuyo caso el regreso se considerará como desplazamiento por acompañamiento.
2. En el caso de que el requerimiento le fuera hecho en su puesto de trabajo, la consideración de horas de AOG lo será desde el mismo momento del requerimiento y hasta la vuelta a la base, aplicando el mismo criterio que en el caso anterior.
3. Si después del descanso en el hotel se tuviera que continuar trabajando, estas horas seguirán teniendo la misma compensación que las anteriores.
4. Siempre que la actividad (entiéndase por tal la hora en que se empezó a trabajar o la hora que se requirió al TMA desde su base) exceda de dieciséis (16) horas, aun persistiendo la situación de AOG, el TMA tendrá derecho a un descanso mínimo de ocho (8) horas en un hotel.
5. Siempre que la duración de la actividad del TMA sea de diez (10) horas o más, incluyendo el retorno a base, una vez firmado el tech. log. y dado el avión listo, se tendrá derecho a ir a un hotel para descanso y aseo.
6. El descanso mínimo después de diez (10) horas de actividad o más, será de



doce (12) horas en ámbito nacional e internacional y veinticuatro (24) horas en vuelos de larga distancia. En caso de que no se pudiera cumplir el descanso establecido y siempre con la aceptación del TMA, el cobro de horas de AOG no finalizará hasta la llegada del TMA a su base.

La consideración de AOG en base se registrará por las mismas normas en cuanto a descanso.

Los desplazamientos producidos por asistencia en AOG a otras compañías se registrarán por los mismos términos.

### **Artículo 53. Desplazamiento por acompañamiento.**

Serán aquellos que se realicen sin ninguna función a realizar a bordo y únicamente tengan como misión, el realizar una Inspección rutinaria en el punto de destino, tales como: tránsito, «daily check», «etops», vuelo para situar un avión, etc.

Los requisitos para dichos vuelos serán:

1. La libre aceptación por parte del TMA a realizar dichos vuelos, siempre que supongan una actividad superior a 18 horas. En estos casos mediará un descanso mínimo de 24 horas antes de la reincorporación a su turno programado.
2. El TMA se alojará en el mismo hotel que la tripulación y, cuando sea factible, utilizará los mismos medios de transporte.

La hora de vuelo por acompañamiento se computará de calzos a calzos.

### **Artículo 54. Desplazamiento por prueba.**

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

Los requisitos para dichos vuelos serán:

1. El TMA dispondrá de un asiento en la cabina de tripulación si fuera necesario para la función encomendada.
2. Aceptación por parte del TMA a realizar dicho vuelo.

## **Capítulo XI. Retribuciones.**





### **Artículo 55. Conceptos en la retribución.**

Los conceptos salariales correspondientes al año 2008 son los recogidos en la tabla salarial del anexo 4.

Los TMA percibirán su salario mensualmente como máximo el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. A todos los TMA se les entregará el correspondiente recibo de salarios en el que constará con suficiente claridad los conceptos retributivos junto con las deducciones efectuadas. Se entregarán catorce recibos correspondientes a las catorce pagas (doce ordinarias y dos extraordinarias).

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados junto con la nómina siguiente de su devengo.

### **Artículo 56. Revisión salarial.**

Con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del presente convenio se procederá a un incremento salarial del IPC previsto para ese año. En el caso de que el IPC real resultase superior al previsto se efectuará una revisión de los conceptos afectados por el presente Convenio abonándose las diferencias al mes siguiente al de su publicación.

En años sucesivos, durante el primer trimestre de cada año, se negociará la revisión salarial a aplicar al colectivo de TMA.

### **Artículo 57. Estructura salarial.**

Retribuciones fijas:

1. Salario base.
2. Antigüedad (si procede, como complemento «ad personam»).
3. Prima de productividad.
4. Plus de turnos.
5. Plus de solape.
6. Plus de mantenimiento en línea.
7. Gratificaciones extraordinarias.
8. Plus de transporte.
9. Plus de manutención.





10. Plus de jefe de turno.

11. Plus de jefe de base.

Retribuciones variables:

1. Horas nocturnas.

2. Horas A.O.G.

3. Horas festivas.

4. Horas de acompañamiento.

5. Horas por vuelo de prueba,

6. Horas extraordinarias.

7. Dietas nacionales e internacionales.

#### **Artículo 58. Cálculo de la hora ordinaria.**

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

$$(\text{salario base} + \text{prima productividad}) \times (\text{n.º días naturales} + 60) + \text{f.c.h.o.} = 1800.$$

siendo f.c. el factor de corrección que, a efectos de subida salarial, será revisado en los mismos términos que los conceptos fijos.

Dicho f.c. figura en la tabla salarial (anexo 4).

#### **Artículo 59. Salario base**

Es la retribución que, en función de la jornada establecida y nivel ostentado, figura recogida en las tabla salariales.

#### **Artículo 60. Antigüedad.**

Con fecha 1 de enero de 1997, se dejó sin efecto el complemento de antigüedad. No obstante, se respeta como condición «ad personam» tal complemento a los TMA'S que perciben alguna cantidad por este concepto.

#### **Artículo 61. Prima de productividad.**

Es la retribución que, en función del nivel ostentado figura recogida en las Tabla

Salariales.

### **Artículo 62. Plus turnos.**

En la cuantía que refleja la Tabla Salarial, retribuye la realización de turnos de trabajo, o disponibilidad para realizarlos, durante las 24 horas del día y todos los días del año.

### **Artículo 63. Plus solape.**

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

$$27\% \text{ h.o.} \times 225 \text{ Plus de solape} = \text{N.º días anuales.}$$

### **Artículo 64. Plus de mantenimiento en línea.**

Por las características propias del desempeño de su trabajo, los TMAs perciben este plus en la cuantía reflejada en la tabla salarial.

### **Artículo 65. Gratificaciones extraordinarias.**

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

### **Artículo 66. Plus de transporte y manutención.**

En la cuantía reflejada en la tabla salarial, compensa los gastos, de ambas naturalezas, soportados por el trabajador para la realización de los trabajos propios de la actividad.

### **Artículo 67. Horas nocturnas.**

En la cuantía reflejada en la tabla salarial, el importe de la hora nocturna será el treinta (30) % de la hora ordinaria.

### **Artículo 68. Horas AOG.**

La compensación por horas A.O.G. trabajadas será de un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.



**Artículo 69. Horas festivas.**

La compensación por horas festivas trabajadas será de un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

**Artículo 70. Hora de acompañamiento.**

El valor de la hora de vuelo por acompañamiento se abonará con el valor de una hora ordinaria.

**Artículo 71. Hora de vuelo por prueba.**

La compensación económica por vuelos de prueba será de una hora ordinaria x 1,5 por hora de vuelo (el 150% de la hora ordinaria).

**Artículo 72. Hora extraordinaria y por fuerza mayor.**

La retribución de las horas extras será de un incremento del setenta y cinco (75%) por ciento de la hora ordinaria.

**Artículo 73. Dietas.**

Es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se realizan por necesidades de la empresa. Pueden ser nacionales o internacionales y su valor está reflejado en la tabla salarial.

a) Se establece un nivel de dietas para todo el personal, que queda reflejada en la tablas salariales.

b) La empresa facilitará anticipo de dietas a los TMA por la cuantía necesaria para el desplazamiento de que se trate.

c) Las cantidades abonadas en concepto de dietas se incrementarán en el IPC real a 31 de diciembre de cada año. Es decir,  $\text{dieta 2008} = \text{dieta 2007} + \text{IPC real 2007}$

Se devengará una dieta nacional o internacional, según proceda, considerando a la salida el lugar de destino del TMA o del vuelo que se acompañe, y a su retorno a base esta lo será desde el lugar de donde proceda. Considerando la franja horaria a las 24:00, saliendo de base hasta las 14:00 es dieta completa, y a partir de las 14:00 es media dieta. A su vez, si se retorna a base antes de las 14:00 es media dieta y si es a partir de las 14:00 dieta completa.

**Artículo 74. Plus de jefe de turno.**



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

$$\text{h.o.} \times 225 \text{ Plus de jefe de turno} = \text{N.º días anuales}$$

#### **Artículo 75. Plus de jefe de base.**

La compensación económica por el desempeño de la jefatura de base queda reflejada en la tabla salarial.

Este plus lleva incluidas cualquier tipo de variables que puedan surgir mientras se ejerce dicha jefatura.

### **Capítulo XII. Formación.**

#### **Artículo 76. Objetivo.**

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

Se establecerá un plan de formación que será desarrollado por la comisión paritaria de formación.

La comisión paritaria de formación estará compuesta por dos representantes de la empresa y por dos técnicos de mantenimiento. Los técnicos de mantenimiento asistentes serán delegados sindicales.

La comisión paritaria de formación celebrará reuniones de seguimiento a petición de alguna de las partes.

La comisión paritaria atenderá las posibles reclamaciones o sugerencias de los técnicos de mantenimiento para su tratamiento en las reuniones de seguimiento.

#### **Artículo 77. Disposiciones generales.**

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

Para estos cursos se aplicará lo dispuesto a continuación:

El horario de los cursos será de un máximo de seis (6) horas en jornada



continuada, no afectando dicho horario entre las 14.30 horas y las 16.00 horas, y tampoco sobrepasando las 23.00 horas. Este párrafo no será de aplicación en los casos de asistencia a simulador, disponibilidad de avión o en asistencia a centros externos.

La duración semanal será de cinco (5) días, librando sábado y domingo, salvo que durante la semana hubiese un día festivo, el cual será tenido como tal, o que debido a requerimientos de duración del curso hubiese que prolongar al Sábado como día lectivo.

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

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

Para el personal de la base donde se imparta el curso, si el centro de instrucción se encuentra a más de 15 Km. del centro de trabajo, la empresa proporcionará el medio de transporte al mismo. En caso contrario, al personal se le abonará el kilometraje establecido en cada momento.

Para cursos de duración superior a 6 semanas, el personal desplazado fuera de su base podrá solicitar un billete con plaza confirmada para su desplazamiento a su base de origen, en cuyo caso deberá abandonar el hotel y devolver las dietas de los días no lectivos que permanezca en su base de origen.

#### **Artículo 78. Cursos de formación inicial.**

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

#### **Artículo 79. Cursos de calificación tipo.**

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

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

#### **Artículo 80. Formación continuada.**

Los TMA's certificadores recibirán la formación continuada que en cada momento





tenga establecida la normativa vigente.

### **Artículo 81. Cursos específicos.**

En general, son aquellos cursos destinados a ampliar la capacidad certificadora.

Cursos específicos se denominan a los cursos de especialización complementaria, como por ejemplo; rodajes de motor, boroscopia de motores, ensayos no destructivos, operaciones cat. III, cargas de oxígeno, reparaciones estructurales, etc.

Cada Base tendrá al menos un 25 % de TMA certificadores especializados en alguna o algunas de las tareas específicas de las relacionadas anteriormente y que estén dentro de las capacidades certificadoras de la empresa como centro EASA.

### **Artículo 82. Convalidación a la licencia EASA.**

La empresa correrá con los costes originados por la realización de aquellos cursos o módulos que la normativa considere necesarios para la convalidación de la antigua licencia de TMA a las nuevas licencias parte 66.

La realización de estos cursos o módulos de convalidación serán obligatorios para todos aquellos TMA designados por la empresa.

## **Capítulo XIII. Uniformidad.**

### **Artículo 83. Uniformidad por puntos.**

Se establece un sistema de uniformidad por puntos que tiene por objeto el permitir que el trabajador pueda solicitar libremente, dentro de los artículos establecidos, aquellos que estime más oportunos, siendo obligatorio mantener la uniformidad acordada completa y respetar siempre la cuidada imagen que debe llevar vistiendo de uniforme al representar al resto del colectivo.

Valor de los puntos:

El valor de los artículos en puntos viene determinado por el prorrateo del coste anual de la uniformidad total estipulada para cada categoría de cada departamento, y el coste unitario de cada artículo, por el número de ellos y la duración de los mismos, sobre una base fija de 1000 puntos.

Puntos acumulables:





El excedente de puntos no utilizados durante un año, hasta un máximo de 250 puntos, serán acumulados para el año siguiente. Estos puntos se sumarán a los 1.000 puntos con los que se inicia cada año.

Periodos de solicitud:

Para no forzar al trabajador a que solicite toda la uniformidad de una sola vez y en un único período, se establecen seis períodos anuales de dos meses cada uno.

Listado de prendas básicas		Listado de prendas opcionales	
1	Anorak esp.	1	Jersey pico sin mangas.
1	Cazadora azulina.	5	Par calcetines hilo.
1	Pantalón azulina.	1	Zapato rampa seguridad.
2	Pantalón Ly 340.	1	Zapato chico spay.
2	Pantalones azul invierno.	1	Zapato chico goma.
1	Cinturón.	1	Cazadora forro mm.
5	Camisas manga corta.	2	pares calcetín ejecutivo.
1	Jersey verano.		
1	Jersey invierno azul.		
2	Corbatas.		
1	Alfiler.		
1	Par zapatos seguridad mm.		
1	Botas cuero.		
5	Calcetín Respir Hilo.		
1	Traje de lluvia.		
1	Botas de agua seg. cbo.		
1	Mono.		
1	Gorra.		
1	Par guantes.		
1	Maleta trolley cuatro ruedas.		
1	Par guantes prot.mecánica.		
1	Chaleco reflec. seg. naranja.		
1	Camiseta manga corta azul		

Al personal de nuevo ingreso se le dotará de las prendas básicas.

Los TMAS podrán utilizar el calzado tipo mocasín, para su utilización exclusivamente en aquellos trabajos de carácter administrativo realizado en las oficinas siendo obligatorio el uso de calzado de seguridad para todas las tareas de asistencia a la aeronave y mantenimiento que requieran la presencia en plataforma, hangar o talleres.

La conservación y limpieza de esta ropa de trabajo será responsabilidad del trabajador.



La empresa entregará a los trabajadores la uniformidad y herramientas necesarias que requiera la realización de su trabajo. Este material será propiedad de la empresa, y cada trabajador será responsable de la custodia y buen uso del mismo, debiendo sustituirlo a su cargo en caso de pérdida o uso negligente.

En el caso de rotura por defecto de fabricación, el TMA se pondrá en contacto directamente con uniformidad para su reposición.

## **Capítulo XIV. Régimen asistencial.**

### **Artículo 84. Asistencia económica suplementaria.**

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

### **Artículo 85. Asistencia social fuera de base.**

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

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

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

### **Artículo 86. Prejubilaciones voluntarias.**

Debido a las especiales condiciones de trabajo de los TMA por su alto índice de morbilidad profesional, así como por la constante renovación tecnológica que el sector padece, la empresa se compromete a realizar estudios personales para los TMA mayores de 58 años sobre prejubilaciones, que serán aceptados de forma voluntaria por el trabajador y por la empresa.

### **Artículo 87. Responsabilidad civil.**

La empresa tendrá suscrito un contrato de seguro que cubra la responsabilidad civil en que pudiera incurrir la empresa y sus empleados técnicos de mantenimiento de aeronaves por daños materiales y corporales ocasionados a terceros con motivo del desarrollo de su actividad, excluyendo los daños





ocasionados debidos a dolo o mala fe.

### **Artículo 88. Seguro de accidentes.**

La empresa tendrá que tener concertada una póliza de seguro que garantice a los TMA un capital de doscientos mil (200.000) euros, a percibir por si mismos o por los beneficiarios designados (o herederos legales), en los supuestos de declaración de invalidez en los grados 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 veinticuatro horas del día, y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía.

Si la empresa 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.

La comisión paritaria del convenio colectivo debe conocer la póliza suscrita con la aseguradora.

## **Capítulo XV. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 89. Procedimiento sancionador.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de relaciones laborales o la dirección de mantenimiento en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidos en el presente capítulo.

Previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria, en los casos de faltas graves o muy graves, se redactará escrito donde se exprese de manera clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado que le será notificado, disponiendo de un plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convengan, las cuales se unirán al expediente.

De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los representantes legales de los trabajadores recibirán copia de la sanción impuesta por falta grave o por falta muy grave, en un plazo máximo de 24 horas.

### **Artículo 90. Faltas.**

Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo la gravedad e importancia.



Son faltas leves:

1. Falta un día al trabajo o curso en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Tres faltas de puntualidad injustificadas durante el mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta, siempre que no se cause perjuicio en el trabajo, ya que en este caso se calificará de grave o muy grave, según los casos.
3. Abandono del trabajo o curso sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
4. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia, indisciplina.
5. Pequeños descuidos deliberados en la conservación del material, vehículos, equipos y herramientas, inclusive golpes en vehículos y pérdidas de material.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Discutir violentamente con los compañeros en la jornada de trabajo.
8. Falta de aseo o limpieza personal.
9. No disponer del pasaporte actualizado.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de la empresa.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o curso que sumen treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de dos días de trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que produzca perjuicio a la empresa.





6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o a terceros.
7. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
9. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurran en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
10. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
11. Abandono del trabajo sin justa causa, cuando el mismo se derive en paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
12. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
13. La disminución, no grave ni continua, en el rendimiento del trabajo.
14. El quebranto de los intereses de la empresa, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
15. Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
16. La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o de dirección.
17. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
18. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
19. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.
20. No comunicar con la puntualidad debida los cambios en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
21. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo
22. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo; así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase





quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

23. El no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio en acto de servicio.

24. No aportación en tiempo de la documentación requerida en el artículo 13, conllevando la caducidad de la licencia.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el tiempo de servicio.
2. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo o curso en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existen perjuicios para la misma. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños datos de reserva obligada.
6. La disminución voluntaria y continua del rendimiento de la labor.
7. Originar riñas y pendencias con otros trabajadores.
8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo de forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
10. La reincidencia en las faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de tres meses.
11. Abuso de autoridad.
12. La imprudencia de actos de servicios que impliquen riesgos de accidente para sí o para otros trabajadores.
13. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa, y que suponga competencia para esta.





14. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

15. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

16. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto en sus compañeros de trabajo o a la empresa o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros.

### **Artículo 91. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida pueda ser punible administrativa, civil o penalmente.

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

## **Capítulo XVII. Disposiciones transitorias.**

### **Disposición transitoria primera.**

Debido a la reducción de jornada que introduce el artículo 23.2 Programación de jornada de trabajo, la comisión de seguimiento deberá reunirse, como mínimo una vez al mes, para adaptar la programación de los turnos a la nueva jornada





anual. Ambas partes se ponen como límite el 30 de noviembre de 2008 para llegar a un acuerdo, que de no alcanzarse, se seguirán aplicando cualquiera de las combinaciones de rotaciones de este III Convenio.

### **Disposición transitoria segunda.**

Debido al nuevo formulario de evaluación del desempeño, ambas partes acuerdan utilizarlo durante noviembre de 2008 y noviembre de 2009, en periodo de prueba. La comisión de seguimiento evaluará la evolución del formato.

### **Disposición transitoria tercera.**

Ambas partes acuerdan actualizar el escalafón administrativo en el momento de firmar este Convenio.

### **Disposición transitoria cuarta. Plan de igualdad.**

La empresa elaborará un Plan de Igualdad que deberá estar finalizado en el plazo máximo de doce meses desde la publicación del presente convenio.

Anexo 1: plan de pensiones de empleo.

Anexo 2: formulario de evaluación del desempeño y las correspondientes fichas de evaluación (inspección y TMA).

Anexo 3: billetes.

Todos los trabajadores encuadrados dentro del ámbito de aplicación del citado convenio así como los beneficiarios de los mismos reconocidos a tal efecto por parte de la empresa tendrán derecho a adquirir en la tarifa mas económica publicada en cada momento los billetes para sus desplazamientos personales, independientemente de que ésta tarifa esté o no disponible para el vuelo solicitado y del cupo de plazas ofertadas. Estos billetes tendrán las mismas limitaciones que los de la citada tarifa, no estando exentos de los «service fee» (importe prestación servicio) que procedan.

La empresa podrá proceder a efectuar periodos de embargo en Navidades, Semana Santa y fechas de mayor demanda, comunicando previamente al citado colectivo las fechas concretas en las cuales se llevará a cabo los mismos.

Anexo 4: tablas salariales.

### **Anexo I. Acuerdo de aportaciones empresariales al subplan de pensiones de empleo de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.**

1. Establecer un subplan de pensiones de empleo (PPE) para los trabajadores afectados por el II convenio colectivo entre Air Europa Líneas Aéreas S.A.U. y el

colectivo de técnicos de mantenimiento de aeronaves, para cumplir con lo dispuesto en la Sentencia de la Audiencia nacional, Sala de lo Social nº 78/05 y resoluciones posteriores.

2. El promotor del PPE es Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.
3. El subplan se regirá por lo establecido en el reglamento de especificaciones del plan de pensiones de empleo de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.
4. Todo el personal incluido en el ámbito de II convenio colectivo se incorporará voluntariamente al subplan de pensiones de empleo, siendo necesario una antigüedad mínima de dos años desde el ingreso del trabajador en la plantilla del promotor, para acceder al subplan de pensiones de empleo.
5. Las contribuciones empresariales al PPE se realizarán con carácter mensual, en la misma fecha que el ingreso de la nómina.
6. La aportación empresarial quedará correctamente definida en la normativa del subplan, pero en todo caso se tendrá que determinar de forma obligatoria de acuerdo a los siguientes parámetros:

Los valores de partida para definir la aportación de la empresa para el año 2008, serán los que se reflejan en las tablas salariales de este año, con fecha 1 de enero, que servirán de forma objetiva para el establecimiento de diferentes aportaciones si fuese necesario.

El trabajador no estará obligado a realizar aportaciones, tal como se establece en los preacuerdos de fecha 27 de febrero de 2008 sobre negociación del III Convenio Colectivo.

Aportación de la Empresa:

Inspectores A, B, C y TMA A: 10% salario base y prima de productividad mensual.

TMA B, C, D, y TMA E: 5% salario base y prima de productividad mensual.

TMA F y mecánicos: 1% salario base y prima de productividad mensual.

Al ser la aportación empresarial el resultado de la aplicación de un porcentaje sobre las cuantías de unos conceptos salariales que anualmente y durante la vigencia de este convenio, están sujetos a un incremento igual al IPC real anual, es obvio que dicha aportación también se incrementará en el IPC real anual.

7. Ambas partes convienen incluir el texto completo del subplan de pensiones de empleo para el colectivo de TMA como anexo n.º 1 al texto del III Convenio Colectivo, con la salvaguarda de vigencia que se establezca a efectos de temporalidad del subplan, que se regirá por su propia normativa.



8. La representación legal de los trabajadores se compromete a desistir de la ejecución instada contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y, a su vez, no interpondrá en un futuro demandas con respecto a la constitución del subplan del plan de pensiones de empleo de los TMA.

### **FORMULARIO EVALUACIÓN PARA AEA MANTENIMIENTO.**

