

ANEXO

Crédito 19.04.313L.453.02 Programas para erradicación de la pobreza

RELACIÓN DE PROYECTOS A COFINANCIAR. EJERCICIO 2003

Comunidad Autónoma: Asturias

| N.º proy. | Provincia | Municipio y asentamiento | Entidad gestora | Denominación del proyecto | Financiación | | Total |
|-----------|-----------|--|--------------------------|--|--------------|-----------------|------------|
| | | | | | Mtas | C.A. y/o CC.LL. | |
| 1 | Asturias. | La Corredoria y Anieves. Oviedo. | Ayuntamiento de Oviedo. | Proyecto de actuaciones integrales contra la exclusión social. | 18.022,50 | 26.977,50 | 45.000,00 |
| 2 | Asturias. | Avilés. Diversos barrios correspondientes a UTS 3. | Ayuntamiento de Avilés. | Programa de lucha contra la Exclusión Social. | 29.236,50 | 43.763,50 | 73.000,00 |
| 3 | Asturias. | Concejo de Carreño. | Ayuntamiento de Carreño. | Actuación integral con colectivos en exclusión. | 7.648,74 | 11.449,26 | 19.098,00 |
| 4 | Asturias. | Gijón. Todo el municipio. | Ayuntamiento de Gijón. | Plan de intervención social con las personas «sin techo». | 42.056,61 | 62.943,39 | 105.000,00 |
| | | | | | 96.964,35 | 145.133,65 | 242.098,00 |

4425

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas S.A.U. y los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (código de Convenio n.º 9014250), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2003, 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 del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de febrero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AIR EUROPA
LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. Y LOS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO
AERONÁUTICO**

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 AEA)

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 la firma del mismo, sin perjuicio de la que se publique en el B.O.E., hasta el 31 de Diciembre de 2006. 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 AEA tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio nacional.

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

Artículo 4. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Se establece una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo, teniendo encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos o condiciones contenidas en el presente convenio colectivo, dándose por constituida el mismo día de su publicación en el 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.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá semestralmente (octubre y abril) y, en caso excepcional cuando lo requiera cualquiera de las partes, marcando la siguiente fecha de reunión en la última que se haya realizado. Si se considera necesaria la asistencia de asesores a dichas reuniones, esto será comunicado entre las partes, pudiendo asistir por cada una de ellas asesores que tendrán derecho a intervenir, pero en ningún caso tendrán derecho a voto.

Dicha comisión será competente para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este Convenio Colectivo. 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 5. *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 AEA y las partes firmantes del mismo quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

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

Si la jurisdicción competente modificase alguna de las cláusulas en su actual redacción o cualquiera de los principios que inspiran las mismas, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe tal 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 6. *Ingresos.*

Los requisitos de ingreso serán los siguientes:

I. Toda nueva contratación de personal de Línea de Mantenimiento se hará en las mismas condiciones ya existentes para el resto del personal TMA de AEA.

II. El requisito básico de entrada es:

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

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

c) COU, o equivalente, y la realización de un Curso de Mantenimiento Aeronáutico reconocido por la DGAC y que esté reconocido por el Ministerio de Trabajo como Título Profesional.

d) En todos los casos anteriores, el ingreso en AEA se hará mediante un Contrato en Prácticas, por un máximo de dos años, o como determine la Normativa Laboral vigente, como Mecánico Básico. Este personal, a todos los efectos de clasificación laboral, será encuadrado dentro de la categoría de MECÁNICOS.

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

a) Ingreso en el nivel de Mecánico Básico para el personal que acredite 3 años de experiencia contrastada en Mantenimiento de Aeronaves y que disponga de la titulación mínima exigida en el apartado de Ingresos de requisitos básicos.

b) Ingreso en el nivel de Mecánico Experto para el personal que acredite 3 años de experiencia contrastada en Mantenimiento de Aeronaves y que, al menos, dos de ellos hayan sido de Mantenimiento en Línea, y que disponga de la titulación mínima exigida en el apartado de Ingresos de Requisitos Básicos.

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

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

e) En estos casos el ingreso en AEA 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 TMAs, la Dirección de AEA podrá contratar en niveles superiores a personal que cumpla requisitos de experiencia, formación y/o cualificación superiores a los considerados anteriormente.

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

En el proceso de selección se realizará una prueba de suficiencia en lengua inglesa y la evaluación o test de carácter psicotécnico que establezca la Dirección de AEA. Habrá participación de los Representantes del Colectivo de TMAs en el proceso de selección.

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

Artículo 7. *Periodo de prueba.*

Los ingresos de los trabajadores en AEA 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: 15 días.

TMA: 2 meses.

Durante el periodo 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 AEA de este Convenio.

Será facultad de AEA 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 8. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a AEA 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 AEA a una indemnización equivalente al importe del salario total de un día por cada día de retraso en el aviso. Esta indemnización podrá AEA deducirla de la liquidación salarial a practicar en su caso.

Una vez obre en poder de AEA 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 AEA 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, AEA 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 AEA 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 9. *Permanencia en AEA y no concurrencia.*

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a AEA (calificaciones de tipo de avión, rodaje de motores y aquellos en que AEA incurra en costes externos) éste deberá permanecer en AEA al menos durante un periodo 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 AEA o la interrumpiese por excendencia voluntaria, antes de cumplirse el periodo citado, el trabajador vendrá obligado a abonar una indemnización a AEA 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, AEA devolverá al trabajador la misma cantidad que en su momento tuvo que abonar como indemnización.

En el momento de la convocatoria a un Curso, AEA 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 AEA o concurra con la actividad propia de mantenimiento aeronáutico de AEA.

CAPÍTULO III

Plantillas

Artículo 10. *Plantillas.*

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

Debido a fluctuación 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, AEA 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 AEA, categoría y fecha de antigüedad en la categoría.

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

Pasados 15 días, AEA 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 TMAs asignado. La proporción del personal de Mantenimiento por categorías será el siguiente: Inspectores, al menos, del 20% sobre la plantilla total. Todo este personal estará sujeto al sistema general de turnos que se establezca. El n.º de MECÁNICOS en una Base no podrá ser superior al 35% de la plantilla total de esa Base.

CAPÍTULO IV

Clasificación laboral

Artículo 11. *Definiciones.*

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

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

Por todo ello se establecen las siguientes categorías y niveles:

| Categorías | Niveles | Habilitaciones |
|--------------|-----------------------|----------------------------|
| Mecánicos. | Básicos. Expertos. | |
| TMAs. | F, E, D, C, B, A. | Aeronave Línea, B o equiv. |
| Inspectores. | C, B, A. | Aeronave Línea, C o equiv. |

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

Este personal no tiene capacidad certificadora para poder emitir el Certificado de Puesta en Servicio «CRS» aunque la Jefatura de Calidad podrá establecer, para los Mecánicos Expertos, unos requisitos mínimos

de experiencia y formación para la certificación de trabajos que no requieran el CRS, como despacho de aeronaves, reparaciones menores, elementos de cabina, etc. para la concesión de una autorización de compañía equivalente a la habilitación de Tipo A de acuerdo a la legislación aeronáutica española o JAR 66.

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

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

El TMA deberá realizar y certificar los trabajos de su competencia a él asignados por el Responsable de Turno, de acuerdo a los Procedimientos de Trabajo recogidos en el Manual de Procedimientos y su Ficha Certificadora.

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

Adicionalmente, y según lo dispuesto en el Artículo 14 «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 12. *Licencias.*

El control, la tramitación y los costes para la obtención, renovación o ampliación de la Licencia de la DGAC correrán a cargo de AEA.

AEA 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 13. *Cargos de Confianza.*

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

En cada Base de mantenimiento AEA 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 periodo 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 AEA.

La prima de responsabilidad que se abona por desarrollar dicho cargo no es consolidable percibiéndose la misma mientras desarrolle esta función.

Artículo 14. *Cargos de Responsabilidad.*

Se considerarán Cargos de Responsabilidad aquellos que requieran un alto grado de especialización, tales como Jefes de Turno y otros de análogas características que AEA pudiera crear.

Este personal procederá del grupo profesional de TMAs.

En la Base principal de Palma, y con el fin de coordinar la operación de Mantenimiento de toda AEA con MAINTROL (Control de Mantenimiento), asistiendo técnicamente a las demás Bases en caso necesario, AEA 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 responsabilidad del turno, percibiendo por ello la parte proporcional del plus de Jefe de Turno que le correspondiera.

Artículo 15. *Responsables de Turno.*

En las restantes Bases de Mantenimiento, cuando la envergadura de trabajo lo requiera y cuando en un turno de trabajo haya, como mínimo, cuatro 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 AEA, 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 16. *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:

1. Excedentes en caso de reingreso que así lo hubiesen solicitado en el tiempo y forma pactados.
2. Cambios de destino de la misma categoría.
3. 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 17. *Permutas.*

Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos TMAs 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 18. *Traslados.*

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

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

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

Artículo 19. *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 TMAs que ostenten la categoría y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir. Todos los TMAs interesados en el cambio, pueden en cualquier momento tramitar su solicitud de traslado al Departamento de Personal.

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

a) Traslados por cobertura de vacante: AEA 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 16, Vacantes.

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

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

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

Artículo 20. *Traslados por Necesidades del Servicio.*

AEA 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 mas moderno en AEA.
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.

AEA 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, AEA sufragará el traslado en otro medio de locomoción. AEA 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.

CAPÍTULO VI

Regulación de empleo

Artículo 21. *Regulación de Empleo.*

a) Si por causas tecnológicas, económicas o de Fuerza Mayor, AEA 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 AEA 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 AEA, 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 AEA, 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 AEA 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 Air Europa tenga subcontratado con otras Organizaciones de Mantenimiento.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 22. Programación de Jornada de Trabajo.

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

2. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de mil ochocientas (1.800) horas anuales, como resultado de librar 22 días de vacaciones, 104 días libres y 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 LPA y BCN los turnos serán (06:00 a 14:00), (14:00-22:00) y (22:00-06:00) salvo en las Bases no fijadas 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:

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

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. AEA 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, AEA 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. AEA facilitará el previsible esquema de programación trimestral de asignación de turnos.

13. Para el cómputo de las 1800 horas de Jornada Ordinaria solo tendrán efecto las realizadas en los Turnos a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

Artículo 23. Turnos de Revisión.

Para la realización de revisiones programadas, AEA podrá establecer jornadas especiales de trabajo de 12 horas diarias por un máximo de dos días a la semana.

Para la programación de estos Turnos de Revisión, se permitirá una variación para su inicio en una franja entre dos horas antes y tres horas después del turno de referencia. El turno de referencia será normalmente el de mañana, a excepción de casos de trabajos específicos en cabina. Dicha modificación podrá realizarse preavisando al trabajador con un mínimo de 48 horas y, excepcionalmente, de 24 horas. Las modificaciones sobre esa franja horaria no darán derecho a compensación de tipo alguno.

Una vez asignado uno de esos turnos de doce horas y si, por cambio de programación comercial, factores meteorológicos,... él mismo no pudiera ser llevado a cabo, el trabajador afectado percibirá una compensación económica equivalente a cuatro horas extraordinarias, según su categoría profesional, pasando ese día a considerarse como correspondiente a su descanso semanal pudiendo AEA 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 registrará 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 24. Descanso durante la Jornada.

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

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

Artículo 25. Descanso entre Jornadas.

1. Tanto AEA 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.

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

3. 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 26. 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 librá, al menos, un fin de semana, (entendiéndose como tal como mínimo Sábado y Domingo), en la Programación de cuatro semanas.

Artículo 27. *Descanso Anual. Vacaciones.*

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 22 días laborables (entendidos como laborables conforme a las rotaciones definidas en el Artículo 22) 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) AEA 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) AEA se reserva el derecho de limitar el porcentaje de personas en vacaciones al 10% del personal de la plantilla de la Base.

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 por día |
|-------------|------------------------------|----------------|
| Enero. | Del 1 al 15. | 8 |
| | (Resto del mes). | 0 |
| Febrero. | Semana de Carnaval Solo TFS. | 8 |
| | Resto Bases. | 0 |
| Marzo. | (Ver Nota). | 2 |
| Abril. | | 4 |
| Mayo. | | 5 |
| Junio. | Del 1 al 15. | 8 |
| | Del 16 al 30. | 10 |
| Julio. | | 11 |
| Agosto. | | 12 |
| Septiembre. | Del 1 al 15. | 10 |
| | Del 16 al 30. | 8 |
| Octubre. | | 6 |
| Noviembre. | | 0 |
| Diciembre. | Del 1 al 15. | 3 |
| | Del 16 al 31 | 8 |

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 28 Incapacidad Temporal, al TMA afectado se le asignará la puntuación que tuviera programada inicialmente.

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 AEA del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Artículo 28. *Incapacidad Temporal.*

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

Artículo 29. *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 mas de ocho (8) jornadas consecutivas, ni durante mas de catorce (14) en el periodo 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 las Horas Nocturnas, en el periodo de un mes natural, 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 30. *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 AEA 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 31. *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 AEA.

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

CAPÍTULO VIII

Progresiones

Artículo 32. *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.

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 cuatro 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 NOTA3 |
| 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 de la D.G.A.C., esta progresión será automática.

Nota 2: Progresión automática a la obtención de la Licencia de la D.G.A.C. con Habilitación en alguna de las flotas mantenidas por AEA. Para aquel Mecánico Experto en posesión de la Licencia de la D.G.A.C., AEA 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 AEA.

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.

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 RR.LL.

Para realizar las evaluaciones se utilizará 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 la ficha de evaluación como Anexo 1).

C) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a los que hubiera sido convocado según lo establecido en el plan de formación y en el presente Convenio. En caso de que no se convoquen cursos de formación por parte de AEA, 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. AEA, con carácter excepcional y teniendo en cuenta las condiciones de titulación, formación, experiencia o un desarrollo extraordinario de la capacidad profesional de una determinada persona, podrá establecer progresiones de la misma de una forma especial sin tener en cuenta los criterios establecidos anteriormente. Las progresiones especiales se limitarán a una por trabajador y año y no repercutirán en la cuantía de la plantilla. El trabajador afectado cumplirá con los requisitos exigidos para

el resto de las progresiones. En dichos casos la Dirección de Mantenimiento facilitará a los RRLL información de las personas afectadas por las progresiones especiales y los términos y condiciones de las mismas.

7. Las fechas de efectividad de progresión serán el 1 de mayo y el 1 de noviembre, excepto en los casos de progresiones automáticas.

CAPÍTULO IX

Festivos, permisos y excedencias

Artículo 33. *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 34. *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 AEA, 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 35. *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 36. *Permisos Retribuidos.*

AEA 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 más 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 AEA el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

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

Artículo 37. *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 Comuni3n 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 38. *Permisos no Retribuidos.*

Los TMAs tendrán derecho a disfrutar de permiso no retribuido anualmente, hasta un periodo de treinta (30) días naturales, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de permisos no retribuidos, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlos, será de uno por cada veinte (20) 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 Direcci3n de Mantenimiento.

Artículo 39. *Excedencias Voluntarias.*

La excedencia voluntaria tendrá derecho a solicitarla aquel TMA con, al menos, un año de antigüedad en AEA, por un plazo no inferior a seis (6) 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 AEA 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 duraci3n de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

Existirá obligaci3n para AEA de conceder la excedencia voluntaria cuando no exista en tal situaci3n un número de TMAs superior al 10% del total, salvo acuerdo expreso en contra.

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 adopci3n, 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 AEA, 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 40. *Excedencias Forzosas.*

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

1. Nombramiento por decreto o elecci3n para cargo político o de carácter público, cuando su ejecuci3n sea incompatible con la prestaci3n de servicios en AEA.

2. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad Temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situaci3n de invalidez provisional.

CAPÍTULO X

Destacamentos y desplazamientos

Artículo 41. *Definiciones.*

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

Desplazamiento es el hecho de viajar por cualquier necesidad de AEA.

Artículo 42. *Disposiciones Generales.*

a) Todos los desplazamientos que se realicen se harán garantizando el asiento, comida correspondiente y retorno a base. 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 48) 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 correspondientes a su jornada laboral.

c) Al regreso a su base de origen, el siguiente turno de trabajo será el que le corresponda según programaci3n, después de un descanso mínimo de doce (12).

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 compensaci3n 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, AEA asumirá el coste para material de aseo y vestimenta si fuera necesario, y 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 atenci3n de un AOG, fuera de la jornada, se cobrará un mínimo de 4 Horas Extras.

Artículo 43. *Disposici3n del pasaporte.*

Es obligaci3n 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 Producci3n.

Artículo 44. *Desplazamiento en día Libre.*

En el caso de que un desplazamiento se realizara en día libre, éste lo será de libre aceptaci3n, 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 45. *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 compensaci3n por este motivo.

Artículo 46. 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 RRL 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).

AEA proporcionará transporte Hotel-Aeropuerto-Hotel. En caso alternativo de facilitar vehículo, el combustible utilizado para estos trayectos será a cargo de AEA 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, AEA averiguará si hay personal voluntario y, caso de no haberlo, se programarán los turnos de Destacamento en las condiciones anteriormente expuestas.

Se procurará programar al personal de forma rotatoria y equitativa.

Se procurará a la asignación de los días libres que correspondan durante el Destacamento, en la Base de origen, antes y después del Destacamento. En los Destacamentos originados por refuerzo a Bases de Mantenimiento de AEA, los TMAs 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 47. Destacamento de Larga Duración.

Cuando en casos excepcionales haya acuerdo entre AEA y los TMAs para destacamentos de larga duración (de más de quince días), los TMAs tendrán derecho a permanecer en alojamiento de Hotel durante todo el destacamento, o AEA 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. AEA facilitará los medios de transporte que permitan estos desplazamientos.

Esto se aplicará a Destacamentos superiores a un mes.

Artículo 48. Desplazamientos por AOG (Avión fuera de servicio o «Air-craft 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 49. Compensaciones por Desplazamientos por AOG.

Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se establecen los siguientes incentivos para los TMAs 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) Hrs, aun persistiendo la situación de AOG, el TMA tendrá derecho a un descanso mínimo de ocho (8) Hrs. en un Hotel.

5. Siempre que la duración de la actividad del TMA sea de diez (10) Hrs. 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) Hrs. de actividad o más, será de doce (12) Hrs. en ámbito Nacional e Internacional y veinticuatro (24) Hrs. en vuelos de larga distancia. En caso de que no se pudiera cumplir el descanso establecido y siempre con la aceptación del TMA, el cobro de horas de AOG no finalizará hasta la llegada del TMA a su Base.

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

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

Artículo 50. 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 51. 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 52. Conceptos en la retribución.**

Los conceptos salariales correspondientes al año 2003 son los recogidos en la tabla salarial del Anexo 2.

Los TMAs 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 TMAs 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 53. *Revisión salarial.*

Con efectos de 1 de enero de 2004 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's.

Artículo 54. *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 55. *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:

$$H.O. = \frac{(\text{Salario base} + \text{Prima productividad}) \times 14 + F.C.}{1800}$$

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 II).

Artículo 56. *Salario Base.*

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

Artículo 57. *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 58. *Prima de Productividad.*

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

Artículo 59. *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 60. *Plus Solape.*

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

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

Artículo 61. *Plus de Mantenimiento en Línea.*

Por las características propias del desempeño de su trabajo, los TMA's percibirán a partir del 1 de enero de 2004 un plus de 50 euros mensuales.

Artículo 62. *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 AEA al término de cada semestre percibirá dicha paga en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 63. *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 64. *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 65. *Horas AOG.*

La compensación por Horas A.O.G. trabajadas será de un incremento del 75% sobre la Hora Ordinaria.

Artículo 66. *Horas Festivas.*

La compensación por Horas Festivas trabajadas será de un incremento del 75% sobre la Hora Ordinaria.

Artículo 67. *Hora de Acompañamiento.*

El valor de la Hora de Vuelo por Acompañamiento se abonará con el valor de una Hora Ordinaria.

Artículo 68. *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 69. *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 70. *Dietas.*

Es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se realizan por necesidades de AEA. 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, cuya cuantía será de 50,00 euros, en el caso de Nacional, y de 84,00 euros, en el caso de internacional.

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

Se devengará una dieta nacional o internacional, según proceda, considerando a la salida el lugar de destino del TMA o del vuelo que se acom-

pañe; 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 71. *Plus de Jefe de Turno.*

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

$$\text{Plus de Jefe de Turno} = \frac{\text{H.O.} \times 225}{12}$$

Artículo 72. *Plus de Jefe de Base.*

La compensación económica por el desempeño de la Jefatura de Base será de 1103,99 euros mensuales.

Este Plus lleva incluidas cualquier tipo de variables que puedan surgir mientras se ejerce dicha Jefatura.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 73. *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 AEA 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 74. *Disposiciones Generales.*

Los Cursos de Calificación de Aeronave Línea y Formación Inicial, así como todos los cursos programados por AEA 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, AEA proporcionará hotel, dietas y medio de transporte al Centro de Instrucción.

Para el personal de la Base donde se imparta el Curso y si el Centro de Instrucción se encuentre a más de 15 Km. del centro de trabajo, AEA proporcionará el medio de transporte al mismo. En caso de que no lo hiciera, al personal se le abonará el kilometraje establecido en cada momento.

Para Cursos de duración superior a 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.

Artículo 75. *Cursos de Formación Inicial.*

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

Artículo 76. *Cursos de Calificación Tipo.*

Se establece un curso para cada tipo de aeronave incluida en la flota que opera o en vías de operar AEA, 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 AEA.

Artículo 77. *Formación Continuada.*

Los TMA's certificadores recibirán la Formación Continuada que en cada momento tenga establecida la normativa vigente.

Artículo 78. *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's certificadores especializados en alguna o algunas de las tareas específicas de las relacionadas anteriormente y que estén dentro de las capacidades certificadoras de AEA como centro JAR.

Artículo 79. *Convalidación a la Licencia JAR.*

AEA correrá con los costes originados por la realización de aquellos cursos o módulos que la normativa considere necesarios para la convalidación de la Licencia de TMA actual a las nuevas Licencias.

La realización de estos cursos o módulos de convalidación serán obligatorios para todos aquellos TMA's designados por AEA.

CAPÍTULO XIII

Uniformidad

Artículo 80. *Uniformidad.*

A continuación, se relaciona la Uniformidad para el Colectivo de TMA's:

| Duración mínima | | |
|-----------------|--------------------------------|---------|
| Cantidad | Descripción | Tiempo |
| 1 | Mono de trabajo | 1 año. |
| 1 | Cazadora azulina | 1 año. |
| 1 | Pantalón azulina | 1 año. |
| 2 | Pantalón azul verano | 2 años. |
| 2 | Pantalón azul invierno | 2 años. |
| 1 | Cinturón cuero | 1 año. |
| 5 | Camisas blancas m/c | 1 año. |
| 1 | Jersey punto azul (1) | 1 año. |
| 1 | Jersey punto inglés azul | 1 año. |
| 1 | Par zapatos (2) | 1 año. |
| 1 | Par botas cuero | 2 años. |
| 5 | Pares calcetines | 1 año. |
| 1 | Anorak especial | 3 años. |
| 1 | Corbata | 1 año. |
| 1 | Pasador corbata | 2 años. |
| 1 | Botas agua | 3 años. |
| 1 | Traje lluvia | 3 años. |
| 1 | Guantes cuero | 2 años. |
| 1 | Gorra azul con visera | 1 año. |
| 1 | Maleta o bolsa de viaje | 5 años. |
| 1 | Chaleco reflectante | 2 años. |

(1) A elegir chaleco de punto o jersey de pico punto azul.

(2) A elegir zapato tipo hidráulico Rampa.

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

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

CAPÍTULO XIV

Régimen asistencial

Artículo 81. *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 82. *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 AEA 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, AEA proporcionará el traslado y alojamiento de algún familiar para atenderle.

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

Artículo 83. *Prejubilaciones voluntarias.*

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

Artículo 84. *Responsabilidad civil.*

AEA tendrá suscrito un contrato de seguro que cubre la responsabilidad civil en que pudiera incurrir AEA 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 85. *Seguro de Accidentes.*

AEA tendrá que tener concertada una póliza de seguro que garantice a los TMAs un capital de ciento ochenta mil (180.000) euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, 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 AEA 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 86. *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 87. *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 y/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 y/o Curso sin causa justificada y aviso, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a AEA, 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 AEA 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 respecto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de AEA.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio y/o Cursos 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 AEA.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La divulgación de información de AEA de reserva obligada, sin que produzca perjuicio a AEA.

6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a AEA, ya sea por cuenta propia o a terceros.

7. Utilizar para uso propio, sin autorización de AEA, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por AEA, 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 AEA, 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 AEA 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 AEA.

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 AEA, 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 12, 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 y/o Curso en un mismo mes sin causa que lo justifique.

4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respecto y consideración a los trabajadores y personal de dirección o jefatura o a sus familiares.

5. Violar secretos de AEA cuando existen perjuicios para la misma. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de AEA, o revelar a extraños a la misma 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 precedentes 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 AEA.

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 AEA, 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. Mas 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 AEA o a cualquier otra persona en las dependencias de AEA 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 88. 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 ó 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 AEA tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XVI

Representación de los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico

Artículo 89. Colegio Electoral.

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

CAPÍTULO XVII

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

En la fecha de la firma del presente Convenio no se alcanza en alguna de las bases el 20% de Inspectores sobre la plantilla total según se establece en el artículo 10. Por ello, ambas partes se comprometen a que en un plazo máximo de tres meses se acordará un plan de carrera a desarrollar en dos años con el objetivo de cumplir con lo estipulado en el citado artículo.

Disposición transitoria segunda.

La empresa tiene previsto promover un plan de pensiones de empleo para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

A tal efecto, se acuerda que la cantidad destinada a Plus de Mantenimiento en Línea, una vez que se dé traslado de los términos del citado plan a los representantes de los TMAs, éstos podrán optar entre mantener el Plus de Mantenimiento en Línea renunciando expresamente al plan de pensiones ó acogerse al Plan de Pensiones renunciando expresamente al Plus de Mantenimiento en Línea.

Disposición transitoria tercera.

Durante el primer semestre del año 2004, se pactará un sistema de puntos para la elección de la Uniformidad de este Colectivo, introduciéndose el mismo el día 1 de enero de 2005.

Disposición transitoria cuarta.

Durante el Primer Trimestre del año 2004, la Empresa desarrollará y dará a conocer las condiciones específicas de billetes para todos los TMAs de AEA.

Disposición transitoria quinta.

Durante el primer trimestre del año 2004, se regulará la representación del Colectivo de TMAs.

INFORME EVALUACIÓN PERSONAL

ANEXO I

NOMBRE: _____
 APELLIDOS: _____

CATEGORÍA: _____
 PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL: _____ Y EL: _____

INSTRUCCIONES: EVALUAR PERSONAL EN TODOS LOS PUNTOS DE ESTA PAGINA
 Puntuación: Puntuar el desarrollo actual de la persona mediante una "X" en las casillas apropiadas

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

ANEXO II

TABLA SALARIAL LINEA DE MANTENIMIENTO -AIR EUROPA LINEAS AEREAS, S.A.-

Fecha Efecto 01-01-03 4,7% I.P.C.

| NIVEL | CATEGORIAS | TOTAL ANUAL | SALARIO BASE | P.PRODUCTIV. | PLUS TURNOS | P.TRANSPORTE | MANUTENCION | PLUS SOLAPE | F.C. |
|-------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | INSPECTOR A | 48.141,92 | 67,86901 | 31,04085 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 4,02513 | 1.494,34964 |
| 2 | INSPECTOR B | 44.584,55 | 63,97494 | 26,84449 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 3,69927 | 1.408,61842 |
| 3 | INSPECTOR C | 41.027,29 | 60,08134 | 22,64791 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 3,37342 | 1.323,00273 |
| 4 | T.M.A. A | 38.222,38 | 56,96515 | 19,38506 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 3,11639 | 1.254,31891 |
| 5 | T.M.A. B | 35.417,59 | 53,84886 | 16,12256 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 2,85937 | 1.185,75062 |
| 6 | T.M.A. C | 31.722,97 | 49,17481 | 12,39512 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 2,51970 | 1.082,85006 |
| 7 | T.M.A. D | 28.985,24 | 44,50706 | 10,83935 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 2,26561 | 979,94949 |
| 8 | T.M.A. E | 26.693,11 | 39,96145 | 10,17549 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 2,05164 | 879,90512 |
| 9 | T.M.A. F | 22.311,27 | 30,85098 | 9,32107 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 1,64954 | 766,36276 |
| 10 | MEC. EXPERTO | 18.582,11 | 25,42720 | 6,27442 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 1,29551 | 537,53225 |
| 11 | MEC. BASICO | 14.259,67 | 19,18128 | 2,69222 | 3,10506 | 4,79824 | 4,79824 | 0,89690 | 403,61130 |

| | AÑO '03 |
|---------------------|---------|
| DIETA INTERNACIONAL | 78,73 |
| DIETA NACIONAL | 43,27 |

| NIVEL | CATEGORIAS | HORA BASICA (Ordinaria) | HORA VUELO | HORA PLUS | HORA EXTRA | HORA FESTIVA | HORA NOCTURNA | HORA REVISION |
|-------|--------------|-------------------------|------------|-----------|------------|--------------|---------------|---------------|
| 1 | INSPECTOR A | 24,18 | 36,28 | 42,32 | 42,32 | 42,32 | 7,26 | 48,37 |
| 2 | INSPECTOR B | 22,23 | 33,34 | 38,90 | 38,90 | 38,90 | 6,67 | 44,45 |
| 3 | INSPECTOR C | 20,27 | 30,40 | 35,47 | 35,47 | 35,47 | 6,08 | 40,54 |
| 4 | T.M.A. A | 18,72 | 28,09 | 32,77 | 32,77 | 32,77 | 5,62 | 37,45 |
| 5 | T.M.A. B | 17,18 | 25,77 | 30,06 | 30,06 | 30,06 | 5,15 | 34,36 |
| 6 | T.M.A. C | 15,14 | 22,71 | 26,49 | 26,49 | 26,49 | 4,54 | 30,28 |
| 7 | T.M.A. D | 13,61 | 20,42 | 23,82 | 23,82 | 23,82 | 4,08 | 27,22 |
| 8 | T.M.A. E | 12,33 | 18,49 | 21,57 | 21,57 | 21,57 | 3,70 | 24,65 |
| 9 | T.M.A. F | 9,91 | 14,87 | 17,34 | 17,34 | 17,34 | 2,97 | 19,82 |
| 10 | MEC. EXPERTO | 7,78 | 11,68 | 13,62 | 13,62 | 13,62 | 2,34 | 15,57 |
| 11 | MEC. BASICO | 5,39 | 8,08 | 9,43 | 9,43 | 9,43 | 1,62 | 10,78 |

| OBSERVACIONES | | | |
|---------------|-------------------------------|--|-------------------------------------|
| Art.9 | Jefe de Turno | (H.O.x225)/365 | Art.44 Horas A.O.G. |
| Art.15 | Traslado necesidades servicio | Indemnización=2 Mensualidades | Descanso Reducido |
| Art.17.7 | Cambio de Rotación | Variación Rotación=Hora Ordinaria | Hora Actividad |
| Art.17.9 | Plus Cambio de Turno | Hora Extraordinaria | Hora Revisión |
| Art.18 | Turnos de revisión (12Horas) | 1 Turno = 2x4 Horas ordinarias o Dia Libre | Hora Vuelo |
| Art.38 | Acompañamiento | Hora de Vuelo=Hora Ordinaria | Hora Festiva |
| Art.39 | Desplazamiento por prueba | H.O.x1,5 Hora de Vuelo | Hora Extraordinaria |
| Art.42 | Hora Nocturna | 30% x H.O. | Hora Ordinaria |
| Art.43 | Hora Festiva | H.O.+(H.O.x75%) | Plus Solape |
| | | | H.C.+(H.O.x75%) |
| | | | Hora Ordinaria |
| | | | Hora Ordinaria x 200% |
| | | | Hora Ordinaria x 150% |
| | | | Hora Ordinaria x 175% |
| | | | Hora Ordinaria x 175% |
| | | | ((S. Base+P.Prod.)*425 + F.C.)/1800 |
| | | | ((27% s/ Hora Ordinaria)*225)/365 |