

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3798 *Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal técnico de mantenimiento de Swiftair, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo del personal técnico de mantenimiento de Swiftair, SA (código de convenio n.º 90016400012007), que fue suscrito, con fecha 16 de diciembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de ASETMA, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 2 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE SWIFTAIR, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todos los centros de trabajo que Swiftair, SA, 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 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 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio afectará al colectivo de técnicos de mantenimiento aeronáutico, entendiéndose por tales todos los grupos profesionales formados por técnicos de

mantenimiento aeronaves, mecánicos y técnicos y auxiliares en estructuras y tratamientos superficiales que presten sus servicios por cuenta y orden de Swiftair, SA.

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

Así mismo quedan excluidos de este ámbito:

1. Quienes ejerzan funciones de dirección y consejo.
2. En general los que fuesen excluidos en virtud de norma o disposición de obligado cumplimiento.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los trabajadores y la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo y artículo 4.2.c) del E.T. conforme al cual, en la relación de trabajo las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término «trabajador» o cualquier otro sinónimo de este, se realiza en un sentido neutral, y por tanto la referencia se debe tener realizada indistintamente a «trabajadores» y «trabajadoras» o cualquier otro sinónimo de estos.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2025, y mantendrá su vigencia por un período de cuatro años desde su entrada en vigor.

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Derecho Supletorio.*

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente a cualquier otra disposición o norma legal.

Durante su vigencia no será aplicable en Swiftair, SA, ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a las actividades desarrolladas en las dependencias o por personal de Swiftair, SA.

En lo no previsto o regulado por el presente convenio se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas legales y reglamentarias de ámbito estatal y europeo que regulan las respectivas materias aeronáuticas de aplicación.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Con arreglo a lo previsto en el apartado e) del párrafo 3.º del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, como órgano de representación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

La indicada comisión estará integrada de forma paritaria por igual número de representantes de los trabajadores, firmantes del convenio y de representantes de la empresa que serán designados por la dirección de esta.

Serán funciones de la comisión:

1. La interpretación del convenio, evacuando las consultas que por cualquiera de las partes se le planteen por la representación de los trabajadores o la dirección de la empresa.

2. La mediación de cuantas cuestiones se le planteen por la representación de los trabajadores o la dirección, ya sea sobre la aplicación del convenio u otras cuestiones surgidas entre las partes durante su vigencia.

Si en la mediación planteada, la comisión no consigue un acuerdo entre las partes, la cuestión será sometida al arbitraje de la propia comisión, si así lo aceptan las partes afectadas. Si tal arbitraje no es aceptado por todos los afectados, se acudirá al procedimiento judicial que en derecho proceda.

3. La mediación prevista en el párrafo anterior será obligada en todo conflicto colectivo de derecho.

Esta comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes, en un periodo de tiempo no superior a 15 días naturales, a partir de la fecha de recepción de la petición.

Las decisiones de la Comisión, que sólo se entenderá constituida cuando estén la totalidad de sus componentes, se adoptarán por mayoría simple del voto de estos, lo que se reflejará en las actas correspondientes de cada reunión que serán suscritas por todos y cada uno de los representantes.

Las decisiones y funciones de esta comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en los textos legales.

Artículo 8. *Entrada en servicio de nuevos aviones y mantenimiento en base.*

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

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

La empresa se reservará el derecho a asignar a los trabajadores que en cada momento crea conveniente a las acciones formativas que, con carácter obligatorio, se impartan.

La Compañía posibilitará a todos los trabajadores objeto de aplicación de este convenio el acceso a acciones formativas de carácter voluntario, que, si bien enriquecerán y ampliarán los conocimientos técnicos de los mismos, no serán en ningún momento óbice para el normal desempeño de las tareas propias de cada trabajador en el ámbito de su jornada de trabajo, no siendo este tiempo dedicado a formación retribuido.

Artículo 9. *Servicios a aeronaves de otras compañías.*

La compañía podrá asignar, al amparo de la normativa aeronáutica parte 145, servicios de mantenimiento de aeronaves a sus mecánicos, para aeronaves que no pertenezcan a las flotas de la compañía, y con independencia de que dichas aeronaves operen o no vuelos de Swiftair, siendo en todo caso de aplicación las condiciones pactadas en este convenio.

Artículo 10. *Pacto de permanencia y preaviso de baja voluntaria.*

La formación que, con carácter obligatorio por normativa aeronáutica específica, reciban los trabajadores con cargo a la empresa, conllevará la obligación de aquellos de permanecer en la misma durante el tiempo máximo contemplado en el artículo 21.4 del Estatuto de los trabajadores.

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

El importe de esta será pactado, en función del caso concreto, mediante la firma de un anexo al contrato de trabajo. Se tendrá en cuenta cualquier tipo de subvención posible recibida por la compañía a efectos de reducir la indemnización a satisfacer por el trabajador, incluidas las subvenciones por formación o de otro tipo, ya sean de entidades públicas o privadas. Los representantes de los trabajadores tendrán puntual conocimiento acerca de las subvenciones que sean de aplicación.

Las indemnizaciones a la compañía por cursos según el presente artículo no serán de aplicación en caso de regulación de empleo.

Cuando los costes sean globales a un curso, se dividirán entre el número de alumnos, al objeto de que el trabajador sólo asuma su parte proporcional. Para aquellos casos en que el coste del curso se vea incrementado por las circunstancias personales de cada alumno, sólo serán imputables dichos costes a quien efectivamente los genere.

Artículo 11. *Preaviso en caso de baja voluntaria del trabajador.*

Teniendo en cuenta la especialización técnica de los trabajadores y la necesidad de que la empresa proporcione los cursos de formación para el desempeño de su trabajo, si el trabajador desea causar baja voluntaria en la compañía, una vez transcurrido el periodo de prueba, se obliga a preavisar a la compañía de tal decisión con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su baja efectiva, al objeto de permitir la necesaria programación de su sustitución con el menor quebranto posible, comunicando dicha baja voluntaria al responsable de producción y al departamento de recursos humanos.

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

El plazo será de sesenta días para todas aquellas personas que tengan categoría de TMA y de treinta días para los mecánicos.

CAPÍTULO II

Principios informadores

Artículo 12. *Salvaguarda de los intereses de la compañía.*

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

Artículo 13. *Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.*

Los trabajadores afectados por este convenio podrán dedicar parte de su actividad profesional a otra empresa u organismo, siempre y cuando no alteren el normal desarrollo de su actividad en Swiftair.

No obstante, se pacta expresamente que dicha empresa u organismo no podrá realizar tareas consideradas competencia directa con la compañía Swiftair y subsidiarias. además, se obligan a cooperar con la dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las funciones que le corresponden por contrato individual o convenio colectivo.

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

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

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

el director técnico de mantenimiento podrá, en función de las necesidades operativas del momento, no otorgar o, en su caso, cancelar la autorización interna de la compañía para certificar trabajos en determinadas aeronaves y para personas concretas.

Artículo 14. *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Para conseguir que las operaciones de mantenimiento de la Compañía se desarrollen de acuerdo con los principios de seguridad, legalidad, regularidad, puntualidad, calidad y economía necesarios, los trabajadores se comprometen al conocimiento y cumplimiento de las normas o disposiciones facilitadas por la compañía, muy especialmente las contenidas en los manuales de procedimientos, manuales de mantenimiento y demás legalmente establecidas. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso.

En relación con el cumplimiento del párrafo anterior, la dirección de la compañía se responsabilizará de facilitar a los trabajadores de mantenimiento acceso a los manuales vigentes, circulares, boletines de actualización, e instrucciones temporales, etc., así como las revisiones correspondientes a los mismos, por el medio que en cada momento crea oportuno.

Artículo 15. *Conocimiento del idioma inglés.*

Siendo el idioma inglés reconocido como el de utilización universal en el sector aeronáutico, los trabajadores se comprometen a mantener el nivel adecuado de conocimiento de este para el desempeño de sus funciones, y para el aprovechamiento

de cursos, la lectura y el aprendizaje de manuales aeronáuticos impartidos o escritos en dicho idioma.

La empresa podrá establecer como requisito del nivel de idioma anteriormente mencionado, la aportación de certificados que lo acrediten o prueba de nivel a tal efecto.

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

Artículo 16. *Contratación.*

La contratación en la compañía se hará mediante la modalidad de contrato que determine la normativa laboral vigente a elección de la compañía.

Debido a las necesidades específicas de los trabajos a realizar por los trabajadores y las necesidades de coordinación, acceso a la información, y medios requeridos entre los mismos, todos los trabajadores afectados por este convenio prestarán sus servicios única y exclusivamente en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa «trabajo presencial», quedando excluida la posibilidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

Artículo 17. *Externalización.*

Ante la necesidad de abordar la producción en cualquiera de las bases con el personal existente, se podrá establecer por parte de la empresa la externalización de los trabajos con el objeto de asegurar la operativa de la compañía y no perjudicar los derechos de las personas trabajadoras en materia de descansos, días libres o vacaciones. A tal efecto la dirección de la compañía dispondrá de la posibilidad de externalizar.

La empresa informará a la representación de los trabajadores de las externalizaciones que vayan a realizarse.

Adicionalmente las partes acuerdan que, para el supuesto que con las medidas contenidas en el convenio colectivo no se pueda atender la producción en algún momento, las partes se reunirán para acordar medidas adicionales que puedan permitir que todos los trabajos sean atendidos.

En todo caso la aplicación de esta medida no será limitativa de derechos colectivos.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo y descansos

Artículo 18. *Jornada laboral, horario de trabajo y descansos.*

La jornada anual se establece en 1712 horas, a realizar en días tanto laborables como festivos, y en fines de semana, pudiéndose prestar la misma según las necesidades del servicio, siendo igualmente de aplicación lo dispuesto en el rd 1561/1995, de 21 de septiembre, respecto a la ampliación de jornadas.

La empresa podrá establecer jornadas de entre 7 y 12 horas, en todo caso se fija el número máximo de días de presencia en 225.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso tanto al comienzo como al final de esta el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado al cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada.

Habrà una pausa o descanso de 15 minutos para refrigerio en aquellas jornadas diarias continuadas que superen las 6 horas de trabajo. En aquellas jornadas diarias continuadas que superen las 9 horas de trabajo la pausa será de una hora.

En el caso de establecer jornadas especiales de trabajo de hasta doce horas diarias, estas horas no serán tomadas como extraordinarias y serán compensadas con tiempo de descanso.

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

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal, cuyo disfrute se podrá programar acumulando los descansos de acuerdo con lo establecido en el rd 1561/1995, garantizándose el disfrute de un mínimo de dos fines de semana libres cada mes natural.

Con carácter general y como referencia el turno de 8 horas, los trabajadores tendrán 129 días libres que incluyen, 104 días por descanso semanal, 14 días libres por compensación de festivos y 11 días de libre disposición que se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Con carácter general y como referencia el turno de 10 horas, los trabajadores tendrán 172 días libres que incluyen, 104 días por descanso semanal, 14 días libres por compensación de festivos, 43 días de compensación de jornada, y 11 días de libre disposición que se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Con carácter general y como referencia el turno de 12 horas, los trabajadores tendrán 200 días libres que incluyen, 104 días por descanso semanal, 14 días libres por compensación de festivos, 71 días de compensación de jornada, y 11 días de libre disposición que se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Los horarios de trabajo y turnos se fijarán en función de la operativa propia de cada base.

Horario nocturno: será aquel realizado en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas locales del centro de trabajo donde se encuentre el trabajador.

Estarán afectados por este tipo de horario exclusivamente los trabajadores que, teniendo rotación entre turnos, presten servicios ocasionalmente en esa franja horaria.

Horas extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria programada de trabajo efectivo.

Después de la realización de horas extraordinarias, el trabajador tendrá garantizado un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de su incorporación al turno de trabajo, compensando la diferencia de horas hasta la duodécima establecida con carácter general, con descanso en períodos de hasta cuatro semanas.

Artículo 19. *Jornada irregular.*

En base a lo estipulado en el artículo 34,2 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular, aquella en la que el trabajador realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en convenio colectivo para los trabajadores a tiempo completo. Todo ello de forma tal, que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo.

El pase de jornada irregular a cualquier otro tipo de jornada establecida en convenio colectivo no supondrá en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, percibiendo el trabajador las contraprestaciones económicas que se deriven en función de la jornada que realice en cada momento.

Ambas partes pactan la posibilidad de aplicar la Jornada Irregular mediante el sistema de bolsa de Horas según las siguientes disposiciones:

Aplicación de jornada irregular – bolsa de horas.

Las disposiciones previstas en el presente artículo con pleno respeto del régimen legal de jornadas y descansos, establece un sistema de bolsa de horas como instrumento de redistribución de la jornada laboral para el personal.

1. Días de presencia:

La fijación de los días de presencia será potestad de la Dirección de la Compañía y se realizará por cada una de las áreas de negocio.

La reiteración en el tiempo de los días de presencia anuales no generará en modo alguno derecho o condición más beneficiosa adquirida para el trabajador.

2. Régimen de flexibilidad.

La bolsa de horas se establece como un instrumento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, pactado entre las partes.

Mediante este sistema, al trabajador se le asignará una bolsa de horas dentro de la jornada anual de 1.712 horas con el objeto de realizar un uso flexible de las mismas en las condiciones de este precepto. En todo caso, la jornada mínima diaria que se derivará del uso de este sistema de flexibilidad no será menor a 5 horas diarias ni mayor a 12 horas con respeto a los límites legales o reglamentarios de descanso entre jornada. De este modo:

- La empresa no podrá requerir la realización de una jornada de trabajo en un día programado por un tiempo inferior a cinco horas.
- La empresa no podrá requerir a un trabajador, ya presente en su turno, que acorte su presencia en un número superior de horas, que dé como resultado una jornada inferior a cinco horas.
- La empresa gestionará los días adicionales de presencia mediante jornadas completas.

La utilización de la bolsa de horas se efectuará de forma que el incremento de jornada o días completos pueda llegar hasta un máximo de 171 horas en cómputo anual. Estas horas se compensarán con el decremento del mismo número de horas en dicho período, o viceversa. El incremento o decremento referidos se podrán utilizar de forma alternativa, pero no en el mismo día.

La liquidación de la bolsa de horas deberá realizarse a 31 de diciembre de cada año. No obstante, se establece un periodo de prórroga de 3 meses para aquellos supuestos en los que no haya sido posible liquidar por exceso o por defecto el uso de horas de la bolsa a dicha fecha. En ningún caso, el saldo positivo o negativo a 31 de diciembre podrá exceder de 25 horas.

La jornada diaria podrá ampliarse hasta doce horas en los turnos de menos de 12 horas de presencia.

3. Criterios de gestión de la bolsa de horas.

a) Tiempos de aviso.

Como principio general, los avisos al trabajador se realizarán con un mínimo de cinco días de antelación.

Se establecerá un sistema especial de flexibilidad reforzada, al que podrán adscribirse libremente los trabajadores. A quienes se adscriban, la empresa podrá requerirles, por necesidades de la producción, la prestación de sus servicios por el uso de la bolsa de horas con preaviso inferior a cinco días. Los trabajadores podrán, también libremente, solicitar su exclusión del sistema de flexibilidad reforzada, con un mes de antelación.

Para la plantilla adscrita al sistema especial de flexibilidad reforzada, como principio general, los avisos al trabajador que se encuentre en su turno de trabajo se realizarán

con la mayor antelación posible a partir del momento de la identificación de la necesidad, variación no previsible de la carga de trabajo. Los avisos con plazos inferiores a 24 horas se reservarán a casos imprevistos como los siguientes: aog, riesgo de incumplimiento con impacto en tat comprometido con el cliente, o inoperatividad de las instalaciones, equipos, u otras razones que afecten al proceso productivo en supuestos de relevancia para el negocio.

No obstante, en estos casos en los que el aviso se produzca con menos de 24 horas, se dará oportuna justificación a la representación de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador sea requerido en un tiempo inferior a cinco días, con el fin de acudir a la cobertura de alguno de los supuestos previstos en el apartado anterior, se le abonará la cantidad establecida al efecto en el anexo I, sin perjuicio del abono de las horas correspondientes por uso de la bolsa horas.

b) Métodos de aviso.

El sistema habitual de aviso de una variación al trabajador en su presencia programada se podrá realizar tanto a través de su jefatura como mediante el sistema de control de turnos.

c) Principio de homogeneidad, no discriminación y voluntariedad.

La Empresa aplicará el principio de homogeneidad, no discriminación y voluntariedad en la aplicación de la bolsa de horas a nivel de sección o taller, con las excepciones que pudieran derivarse de las diferencias en los dominios de competencias de los trabajadores encuadrados en esa sección o taller. La Empresa gestionará la bolsa de horas de manera que en lo posible la utilización de la bolsa de horas a nivel de sección o taller en cómputo anual sea homogénea. En caso de no existir voluntariedad la empresa podrá obligar su realización, dentro de los límites de la bolsa y según sus necesidades, siempre utilizando criterios de homogeneidad y no discriminación.

En todo caso, el criterio de voluntariedad no podrá ser un impedimento para la correcta gestión de la bolsa de horas, por lo que se podrá requerir la realización obligatoria de las horas de la bolsa cuando sea necesario cumplir con la adecuada liquidación de esta en el plazo establecido.

d) Limitaciones en los incrementos de presencia.

No se podrá fijar días de presencia adicionales por aplicación de la bolsa de horas en períodos vacacionales ni en agrupaciones de días de libranza programadas junto a un período vacacional, salvo en circunstancias excepcionales y mediante acuerdo con el trabajador.

Los días adicionales de presencia por bolsa de horas se producirán en los días consecutivos o previos a los días de trabajo programado. En ningún caso salvo voluntariedad del trabajador y cumpliendo el descanso semanal, se programarán en el resto de las libranzas.

El número máximo de días de presencia adicionales en festivos por aplicación de la bolsa de horas será de dos. No obstante, quedan exceptuados los días 24, 25 y 31 diciembre, 1 y 6 de enero.

e) Limitaciones en las reducciones de presencia.

En el caso de reducciones de presencia por días completos, además de los criterios de competencia, homogeneidad, no discriminación y voluntariedad se aplicará en la medida de lo posible el principio de selección de aquellos trabajadores que tengan programadas vacaciones o libranzas en días adyacentes.

- f) No reprogramación de las horas de bolsa programadas.

Las horas de bolsa comunicadas y programadas al trabajador para su realización no podrán ser reprogramadas de nuevo por la Empresa.

- g) Conciliación.

La persona trabajadora podrá solicitar hacer uso de la bolsa de horas por razones personales y de conciliación familiar, cuando las necesidades de producción lo permitan y previa comunicación y autorización de su jefatura. Cuando el trabajador/a permanezca adscrito voluntariamente al sistema especial de flexibilidad reforzada podrá solicitar hacer uso de la bolsa de horas por razones personales y de conciliación familiar, cuando las necesidades de producción lo permitan y previa comunicación y autorización de su jefatura, incluso con menos de cinco días de antelación si se está adscrito a la flexibilidad de reforzada.

4. Comisión de Seguimiento.

Se establece una comisión paritaria compuesta por la dirección de la empresa, y la representación de los trabajadores/as firmantes del convenio colectivo, cuya función será velar por el cumplimiento de las medidas de flexibilidad previstas y su adecuación a los términos pactados.

Adicionalmente, la comisión de seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir la información sobre:

- Movimientos efectuados en aplicación de la bolsa de horas.
- Horas que no hubieran sido saldadas por exceso o defecto a 31 de diciembre de cada año.

b) Analizar y velar por el cumplimiento de lo pactado en materia de flexibilidad, evitando un mal uso de esta. De este modo se evitarán entre otros comportamientos:

- El incumplimiento de la normativa de descanso entre jornada reglamentariamente establecida.
- El llamamiento en tiempo inferior a cinco días debidamente justificado.
- El uso abusivo no justificado de la bolsa de horas, ampliando o reduciendo de forma prolongada la jornada del trabajador/a, sin causa suficiente.
- El uso reiterado de la bolsa de horas sobre el/la mismo/a trabajador/a de forma injustificada.
- El uso de la bolsa de horas en días festivos sin causa que lo justifique.

c) Analizar las discrepancias que puedan existir en cuanto al uso de la bolsa de horas por parte de el/la trabajador/a por motivos personales y de conciliación.

5. Compensación económica del sistema de bolsa de horas.

A fin de simplificar la gestión retributiva del sistema, en los supuestos de reducción (-) de la jornada a través de este sistema de flexibilidad, no supondrá un descuento de las horas ordinarias de el/la trabajadora, de igual forma que en el supuesto de aumento (+) de la jornada programada por requerimiento de este sistema de flexibilidad, tampoco supondrá un aumento de la retribución de las horas ordinarias, compensándose así entre ellas.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, los deslizamientos por jornada, nocturnidad, festividad, etc., se devengarán en función de la jornada efectiva realmente realizada.

Adicionalmente se establece una compensación económica a cada hora de este sistema de flexibilidad, marcando el principio de devengo por cada uso de horas (+) y trabajador/a, establecidas en el anexo I.

Artículo 20. Programación de turnos.

La programación de turnos se publicará de forma anual, en el último trimestre del año de aplicación.

Como cambio de programación se entiende la modificación de turno de trabajo «en bloque o diario», asignado a cada trabajador, incluido el cambio de día libre.

Los cambios de programación podrán realizarse por bloques, número de días de trabajo comprendidos entre libres, o por días sueltos.

Los cambios de turno ya sean de bloque o de días sueltos, serán preavisados con la mayor antelación posible por parte de la empresa, que sólo hará uso de esta potestad en caso de necesidad y contando con el consentimiento del trabajador.

En el supuesto de programaciones de turno con rotaciones de 7 días on/7 días off, o 14 días on/14 días off, la empresa podrá programar dentro de los periodos de libranza «días off» hasta un máximo de 11 días de vacaciones, que deberán estar debidamente reflejados en las programaciones.

Artículo 21. Licencias y Permisos Retribuidos.

En esta materia se estará a la regulación dispuesta en cada momento en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores «TRET» y demás legislación vigente.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las

recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Adicionalmente se recoge licencia y permisos retribuidos para los siguientes supuestos:

– Un día como consecuencia de boda de padre o madre, hijos o hijas, o hermanos o hermanas, incluso parentesco político, ampliable a dos si fueran en distinto lugar del de residencia habitual de la persona trabajadora, en función de la distancia al lugar.

– Hasta 3 días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en el que se trate de ciclos de formación profesional siempre que los estudios que se cursen tengan relación o aplicación en la compañía, centros de formación EASA parte 147, o exámenes por libre establecidos por AESA para la obtención de una licencia de mantenimiento de aeronaves.

Posteriormente al uso de este permiso se deberá justificar la realización del examen.

Teniendo en cuenta que se entiende que las licencias y permisos Retribuidos del presente artículo se refieren al estándar de jornada de ocho horas diarias, en el supuesto de jornadas superiores en los permisos y licencias retribuidas se computaran ocho horas.

Artículo 22. *Vacaciones.*

En todo lo relativo a vacaciones se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a veintidós días laborables.

El período vacacional deberá disfrutarse dentro del año natural.

Los días que no se disfruten dentro de ese año, por consenso entre empresa y trabajador, y siendo decisión en última instancia del responsable de cada departamento como medida excepcional y en función de las necesidades de este, podrá extenderse el ámbito de disfrute de este período hasta el último día del primer mes del año entrante.

Si el/la trabajador/a durante su periodo de disfrute de las vacaciones cae en situación de incapacidad temporal, mantendrá su derecho a recuperar los días transcurridos en dicha situación. En este caso, deberá comunicarlo a la compañía. Los días de vacaciones dejados de disfrutar por esta causa, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación medica oficial si es en un país extranjero.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del E.T, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del

permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondan, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de la final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 23. *Procedimiento de asignación de vacaciones.*

Por ser necesario establecer anualmente turnos y/o fechas concretas para el disfrute de vacaciones, se publicará, con la antelación suficiente, un cuadro en el que se establezcan los diversos turnos y fechas de vacaciones y número de trabajadores que pueden tomar vacaciones en cada uno de los turnos y categorías profesionales.

1. Se fijarán de común acuerdo, no debiéndose quedar ningún departamento sin personal que pueda atender el buen funcionamiento de este. La asignación de vacaciones se hará por grupos profesionales del personal de mantenimiento, reservándose la empresa el derecho a limitar el número de personas por base de cada grupo, categoría profesional y habilitación. Cuando esto ocurra, tendrá prioridad de asignación la persona que el año anterior hubiese tenido menor puntuación.

2. La solicitud se hará a través de la plataforma de turnos y fichajes establecida por la compañía y ésta deberá ser validada por el responsable del departamento.

3. Las personas que en el plazo establecido al efecto no realicen la solicitud de vacaciones, tendrán que esperar a que se publiquen las vacaciones de todo el personal para poder elegir las suyas.

4. Finalizado el plazo de solicitudes, los responsables de cada departamento procederán a la asignación de vacaciones, de acuerdo con las peticiones recibidas y cupos existentes. El orden de elección viene dado en el sentido inverso a los puntos acumulados por las vacaciones del año en curso. El sistema de penalización de puntos, teniendo en cuenta que puede variar en función de las fechas en que caiga semana santa, será el siguiente:

Enero.	Del 1 al 15.	10 puntos.
	Del 16 al 31.	2 puntos.
Febrero.	Todo el mes.	0 puntos.
Marzo.	Todo el mes.	3 puntos.
Abril.	Todo el mes.	4 puntos.
Mayo.	Todo el mes.	5 puntos.
Junio.	Del 1 al 15.	8 puntos.
	Del 16 al 30.	10 puntos.
Julio.	Todo el mes.	11 puntos.
Agosto.	Todo el mes.	12 puntos.
Septiembre.	Del 1 al 15.	10 puntos.
	Del 16 al 30.	8 puntos.
Octubre.	Todo el mes.	1 puntos.

Noviembre.	Todo el mes.	0 puntos.
Diciembre.	Del 1 al 15.	8 puntos.
	Del 16 al 31.	12 puntos.

En igualdad de condiciones se atenderán las solicitudes por orden de antigüedad administrativa en la empresa del trabajador/a.

5. La semana santa tendrá una puntuación de 8 puntos por día, desde el jueves santo hasta el segundo domingo de pascua, ambos inclusive.

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

El/la responsable de cada base remitirá anualmente al jefe/a de producción las festividades de su base.

Esta puntuación es de referencia y cada base remitirá al jefe/a de producción su puntuación, teniendo en cuenta las particularidades de dichas bases (picos de trabajo, fiestas propias, etc.).

6. Los/las responsables de cada departamento deberán reportar semestralmente al departamento de recursos humanos el estado de disfrute de vacaciones de todas las personas que estén a su cargo, facilitando fotocopia de los originales de cada una de las solicitudes, así como de los modelos de modificación sobre la petición originaria.

7. Con independencia de que el departamento de recursos humanos tenga constancia de los períodos vacacionales de todos los trabajadores, será cada responsable de departamento quien lleve el control sobre los mismos.

8. El plazo de solicitud para los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito personal de este convenio será hasta el 30 de noviembre del año anterior al de disfrute, con la finalidad de poder preparar cuadrantes anuales.

9. Ante cualquier modificación en el período de vacaciones se deberá informar al responsable del departamento a que se pertenezca, cumplimentando el modelo que se adjunta a este escrito como anexo II.

10. Las personas que, después de la asignación y publicación del cuadro de vacaciones cambien voluntariamente de puesto de trabajo, conservaran, solo si ello es posible, la asignación efectuada en su anterior puesto, salvo que dicha asignación resulte incompatible con la actividad normal en servicio. En este último caso se procederá a la fijación de uno o unos nuevos periodos vacacionales, acordes con el puesto.

11. Las personas incorporadas a la empresa con posterioridad a la publicación de los cuadros de vacaciones o que hayan promocionado a otro departamento, aun habiendo elegido período vacacional y haberse adjudicado de modo firme, se le asignara, el periodo de disfrute de sus vacaciones según las necesidades del departamento a que se incorpore.

12. En el supuesto de programaciones de turno con rotaciones de 7 días ON/7 días OFF, o 14 días ON/14 días OFF, dentro de los periodos de libranza «días OFF» se programará hasta un máximo de 11 días de vacaciones, que deberán estar debidamente reflejados en las programaciones.

Artículo 24. *Excedencia.*

a) Excedencia Forzosa. Estarán sujeta a la regulación vigente en cada momento y demás leyes de aplicación.

b) Excedencia Voluntaria. Respecto a la solicitud, duración, concesión de excedencia voluntaria y a la reincorporación posterior a la empresa, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no teniendo otras limitaciones que las siguientes:

– El trabajador realizará la solicitud con dos meses de antelación a la fecha de la excedencia, dentro de los cuales la empresa tendrá un plazo de un mes para contestar a

la solicitud de excedencia, con objeto de adecuar la plantilla a la situación que sobreviene.

– El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar su reingreso a la empresa con treinta días de antelación a la fecha de cumplimiento del período de excedencia. La empresa podrá solicitar documentación de la vida laboral durante el periodo de excedencia.

c) Excedencia Especial. Las personas trabajadoras podrán solicitar excedencia especial de un mínimo de 15 días y un máximo de 3 meses y 29 días, siempre que medien causas justificadas a juicio de la dirección de la empresa, estando sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan a la persona trabajadora hasta ese momento.

Así mismo, esta excedencia especial, se solicitará con un preaviso de 15 días dentro de los cuales la empresa responderá a dicha solicitud.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 25. *Grupo profesional.*

Todo el personal afectado por el presente convenio será clasificado en uno de los siguientes grupos profesionales de mantenimiento de aeronaves, donde se hallan encuadrados los trabajadores que realizan labores de mantenimiento y reparación de las aeronaves y sus componentes, asignados a la línea y/o revisión:

Mecánico:

– Mecánico A, que será aquel en el que se encuadren todos los trabajadores contratados por la compañía para asistir al mantenimiento y reparación de las aeronaves, ya sea en línea o revisión, y que actúan bajo la supervisión y control de personal de un grupo superior.

– Mecánico B, cuya principal diferencia con el grupo anterior será la experiencia profesional.

– Mecánico C, cuya principal diferencia con el grupo anterior será la experiencia profesional.

Técnico de mantenimiento de aeronaves y sus diferentes niveles de progresión, serán aquellos trabajadores contratados por la compañía para mantener y reparar las aeronaves, ya sea en línea o revisión, con licencia EASA parte 66, con habilitación tipo o sin ella, y autorización o no de la compañía para certificar las tareas de mantenimiento.

TMA	A
TMA	B
TMA	C
TMA	D
TMA	E
TMA	F

Nota: Para progresar a nivel TMA C, o superior, es requisito necesario ser nombrado personal certificador en el caso de mantenimiento en línea, o personal de apoyo en el caso de mantenimiento en base.

Técnicos de mantenimiento estructuras y tratamientos superficiales, realizan la reparación de elementos fijos y estructurales de la, ajustándose a los procedimientos,

normas e instrucciones, consiguiendo la calidad requerida y en condiciones de seguridad.

– Auxiliar en estructuras y tratamientos superficiales a, que será aquel en el que se encuadren todos los trabajadores contratados por la compañía para asistir al mantenimiento y reparación en las estructuras de las aeronaves, ya sea en línea o revisión, y que actúan bajo la supervisión y control de personal de un grupo superior.

– Auxiliar en estructuras y tratamientos superficiales b, cuya principal diferencia con el grupo anterior será la experiencia profesional.

Técnicos de mantenimiento estructuras y sus diferentes niveles de progresión conforme a la experiencia, desarrolla su actividad dependiendo, en su caso, funcional y/o jerárquicamente de un superior. Puede tener personal a su cargo en ocasiones, por temporadas o de forma estable.

TME	C
TME	B
TME	A

Artículo 26. *Polivalencia de funciones.*

La empresa, respecto de las funciones a desempeñar, de acuerdo con sus facultades de organización, y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar al trabajador funciones elementales propias de otra especialidad en aras de una mayor eficacia del proceso productivo.

se entiende que son funciones elementales aquellas que para su correcta realización es suficiente el bagaje general de conocimientos y destrezas propias del colectivo de técnicos de mantenimiento aeronáutico. pueden ejecutarse con instrucciones simples y pueden requerir un entrenamiento mínimo.

Artículo 27. *Cargos.*

La empresa podrá designar las personas que crea conveniente de entre la plantilla de la compañía, para ejercer las labores de organización y mando. los cargos son de libre y expresa designación y remoción por la compañía. Dichos cargos son de libre aceptación y renuncia por el trabajador, con la salvedad de que, una vez aceptado el cargo, si el trabajador deseara renunciar al mismo, deberá esperar a que la compañía, salvo que decidiese amortizar este cargo concreto, pueda realizar la sustitución de forma ordenada. La compañía se compromete a poner la diligencia adecuada al objeto de realizar la sustitución lo antes posible.

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

– Jefe de turno, gestiona y optimiza todo el personal y medios técnicos asignados a su turno con el fin de asegurar el cumplimiento del parte de producción y de la continuidad del proceso productivo.

En ausencia del jefe de turno se designará de entre los TMA de la plantilla de compañía, con criterio de mayor nivel, antigüedad en el mismo y en la empresa como jefe de turno de forma interina, percibiendo la parte proporcional del plus de turno.

– Coordinador, es el responsable de asumir las funciones de supervisión/ coordinación de grupos de trabajo delegadas por el jefe de turno, percibiendo el abono diario de esta función.

El desempeño de estos cargos y cualesquiera otros conllevará el percibo de un plus de cargo, que dejará de ser percibido en el momento en que deje de ostentarse dicho cargo.

Así mismo, el abono de estos pluses no puede darse simultáneamente.

CAPÍTULO V

Ingreso y progresión

Artículo 28. *Candidatos y pruebas de ingreso.*

Es facultad de la compañía establecer y decidir las pruebas de ingreso y, en general, todo el proceso de elección y contratación efectiva de los trabajadores de mantenimiento hasta su admisión en la compañía, sin más limitaciones que las impuestas expresamente por la autoridad aeronáutica y la normativa europea aplicable vigente en cada momento.

Los requisitos básicos de ingreso serán los siguientes para los técnicos de mantenimiento de aeronaves y mecánicos.

- a) Disponer de LMA parte 66.
- b) Estar en proceso de realización o haber finalizado, un curso de formación básica en mantenimiento aeronáutico reconocido bajo la normativa EASA parte 147.
- c) Haber realizado un curso de ciclo formativo de grado superior en las ramas aeronáuticas, reconocido por el ministerio de educación y ciencia, o su homologo.

En cuanto a los niveles de contratación se seguirán los siguientes criterios:

- Formación EASA 147 y/o ciclo formativo grado superior ingresarán como mecánico A.
- LMA A nivel mecánico B.
- LMA B1 o B2 sin habilitación, nivel TMA A.
- LMA B1 o B2 con habilitación tipo de la flota mantenida por la compañía, nivel TMA B.
- LMA B1 o B2 con habilitación tipo de la flota mantenida por la compañía y más de 5 años de experiencia reciente, nivel TMA C.

Los requisitos básicos de ingreso serán los siguientes, para los técnicos de mantenimiento estructuras y auxiliares de estructuras y tratamientos superficiales.

- a) Ciclo formativo del ministerio de educación y ciencia en tecnologías afines a la familia profesional.
- b) Cursos de formación relevantes.
- c) Experiencia acreditada.

En cuanto a los niveles de contratación se seguirán los siguientes criterios:

- Personal con formación sin experiencia ingresará como auxiliar en mantenimiento estructuras o tratamientos superficiales A.
- Personal con formación y dos años de experiencia ingresará como auxiliar en mantenimiento estructuras o tratamientos superficiales B.
- Personal con formación y mínimo de cinco años de experiencia ingresará como técnicos de mantenimiento estructuras A.

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

Se favorecerá la promoción interna frente a la contratación de trabajadores externos.

Artículo 29. *Período de prueba.*

En los contratos de trabajo, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establece en este convenio colectivo.

Los trabajadores en posesión de título que les cualifique como técnicos, siempre y cuando sean contratados para desempeñar funciones a que dicho título hace referencia tendrán un período de prueba de tres meses.

El resto de los trabajadores que no se encuentren incluidos en el párrafo anterior, tendrán un período de prueba de un mes.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso, sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas para los cursos en el artículo 10 del presente convenio, para los casos en que el trabajador rescinda el contrato. Una vez superado el período de prueba, éste se computará a todos los efectos.

En situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 30. *Progresión Salarial.*

Se establece para las progresiones el siguiente procedimiento:

1. Se entiende por progresión el paso de un nivel económico a otro dentro del mismo grupo profesional o el paso a un grupo profesional superior. Las progresiones se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario como recoge el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores. La finalidad de las progresiones y evaluaciones del trabajador habrán de respetar el principio de igualdad y la no discriminación entre todos los trabajadores.

2. Las progresiones se realizarán con periodicidad anual con fecha 1 de enero de cada año, en relación con los trabajadores susceptibles de obtener la correspondiente progresión, es decir, los del año anterior. El porcentaje mínimo autorizado de progresiones será del 20% de las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de progresión.

En todo caso se las progresiones deberán tener los requisitos del presente artículo.

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

a) Dentro de cada categoría se establecen los siguientes niveles y tiempos mínimos y máximos de progresión:

Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves

Niveles	Permanencia	Requisitos
TMA F		
TMA E	2-5 años.	Evaluación.
TMA D	2-5 años.	Evaluación.
TMA C	2-5 años.	Evaluación.
TMA B		LMA B + Tipo.
TMA A		LMA B.

Nota: Progresión automática a TMA B en el caso de poseer una LMA B con habilitación tipo de aeronave mantenida por la compañía.

Mecánicos

Niveles	Permanencia	Otros Requisitos
Mecánico C.	2 años.	LMA A.
Mecánico B.	2 años.	
Mecánico A.		

Nota: Progresión automática a Mecánico C en el caso de poseer una LMA A.

Técnicos de mantenimiento estructuras

Niveles	Permanencia	Otros Requisitos
TME C.		
TME B.	2-5 años.	Evaluación.
TME A.	2-5 años.	Evaluación.

Auxiliar de mantenimiento estructuras o tratamientos superficiales

Niveles	Permanencia	Otros Requisitos
Auxiliar TME/TS B.	2-3 años.	Evaluación.
Auxiliar TME/TS A.	2 años.	

4. La empresa, con carácter excepcional y teniendo en cuenta las condiciones de titulación, formación, experiencia o un desarrollo extraordinario de la capacidad profesional de una determinada persona, podrá establecer progresiones de esta de una forma especial sin tener en cuenta los criterios establecidos anteriormente.

En dichos casos la dirección de mantenimiento facilitará a los representantes laborales información de las personas afectadas por las progresiones especiales y los términos y condiciones de estas.

Artículo 31. Requisitos comunes para la progresión y promoción profesional.

Son requisitos comunes para la promoción en todos los grupos y/o categorías profesionales los siguientes:

1. No constar en el expediente del trabajador sanción por la comisión de una falta catalogada como muy grave sobre su conducta profesional ni, en todo caso, sanción por falta de cualquier grado en los dos años inmediatamente anteriores a la progresión.

2. Haber superado los cursos, evaluaciones, pruebas e inspecciones periódicas que determine la compañía para el desempeño de sus funciones.

3. Haber realizado aquellos cursos en materia de prevención de riesgos laborales que, por las funciones y responsabilidades designadas al puesto, la empresa haya establecido como necesarios.

4. Informe previo con evaluación positiva de su aptitud y actitud, descrito en el anexo II.

5. Haber superado el tiempo de permanencia mínimo en el nivel salarial para progresar.

Entre los trabajadores que reúnan todos los requisitos comunes y los propios de cada grupo o categoría, el jefe de producción o el director técnico podrán promocionar a los trabajadores que, obviando el requisito de permanencia, les corresponda atendiendo a criterios de antigüedad administrativa. Así mismo, los períodos de experiencia exigidos para cada grupo y categoría podrán ser inferiores a los aquí estipulados, a criterio objetivo y motivado del jefe/a de producción o del director/a técnico/a.

En todo caso las promociones aplicadas al amparo del párrafo anterior, en ningún caso se verá afectado el porcentaje mínimo establecido en el artículo 30.2 del presente convenio.

Artículo 32. *Cobertura de Cargos.*

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

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

En el caso de que la cobertura del cargo suponga un cambio de base, éste será considerado como voluntario en las condiciones expresas que se hubiese ofertado la vacante.

En el caso de no poder cubrir el cargo con el personal de plantilla propia, podrá ofrecerse a personal subcontratado.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 33. *Movilidad geográfica.*

Es el cambio del centro de trabajo de la persona trabajadora que implica para el mismo el cambio de residencia permanente.

La movilidad geográfica podrá ser voluntaria por cobertura de vacantes o a petición del interesado, u obligatoria.

a) Movilidad geográfica voluntaria.

Los traslados voluntarios se reconocen como medio de satisfacer dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio de centro de trabajo de las personas trabajadoras.

Podrán solicitar el traslado voluntario todas las personas trabajadoras que ostenten las categorías y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

Todas las personas trabajadoras interesadas en un cambio de centro de trabajo pueden en cualquier momento tramitar su solicitud de traslado al departamento de recursos humanos de la empresa.

1. Traslado por cobertura de vacantes, la empresa publicará con treinta días la cobertura, con el fin de recibir todas las solicitudes.

Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado el traslado voluntario, la dirección de la empresa, en función de los requisitos de idoneidad exigidos procederá a su concesión, primando en todo caso la antigüedad en la empresa.

2. Traslados a petición del interesado cuando concurren varias solicitudes serán los siguientes por ese orden:

- Mayor antigüedad en la empresa.
- Mayor nivel.

b) Movilidad geográfica obligatoria.

La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la empresa en base a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

En estos casos, la dirección designará al trabajador entre aquellos que reúnan la categoría, dominio de competencia, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Así mismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose en igualdad de condiciones, al más moderno en la Empresa.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo una vez designado el trabajador y comunicada al mismo la orden de movilidad geográfica obligatoria, será de 30 días a partir de la fecha de la comunicación al mismo de la movilidad geográfica obligatoria.

La empresa facilitará los pasajes necesarios preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Empresa sufragará el traslado en otros medios de locomoción.

La empresa sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

La empresa compensará el traslado de centro de trabajo con los siguientes importes mínimos mensuales en nómina:

- Traslado nacional: 600 euros bruto/mes en doce mensualidades.
- Traslado internacional: 1.200 euros bruto/mes en doce mensualidades.

Asimismo, adicionalmente, en el caso de traslados a destinos con un alto coste habitacional, queda abierta la posibilidad de negociar mejoras a las cantidades establecidas en el caso de que la persona trabajadora afectada por el traslado y la empresa así lo acuerden.

En este último caso, el trabajador que no acepte el cambio de centro de trabajo podrá ejercitar las acciones que considere oportunas de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. *Movilidad geográfica temporal.*

La empresa podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años.

La comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.

El trabajador que acepte el desplazamiento percibirá además de su salario fijo, los gastos de viaje y las dietas de desplazamiento descritas en el artículo 35.a) del presente convenio colectivo.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los técnicos de mantenimiento que tengan que realizar desplazamientos a centros de trabajo como consecuencia de una movilidad geográfica temporal, estarán obligados a realizar los cambios de jornada, turno y horario, con respecto a lo que tuvieran programado en su centro de trabajo, que sean necesarios para llevar a cabo sus tareas, así como atender labores de almacén y logística.

Al objeto de compensar esta disponibilidad se abonará un plus flexibilidad en desplazamientos, a partir del tercer día desplazado de su centro de trabajo.

CAPÍTULO VII

Trabajos extraordinarios fuera de base

Artículo 35. *Condiciones Generales.*

A fin de establecer las condiciones y conceptos básicos comunes para los diferentes supuestos de Trabajos Extraordinarios Fuera de Base.

a) Dietas.

La persona trabajadora percibirá cuando se encuentre desplazado fuera de su base una dieta en concepto de manutención, por cada día que permanezca desplazado, que en función del ámbito geográfico en que se encuentre, será nacional o internacional, y se retribuirá conforme a:

Dieta Nacional: 50 euros/día.

Dieta Internacional: 78 euros/día.

Los desplazamientos del lugar de alojamiento al centro de trabajo y viceversa correrán a cargo de la empresa.

Nota: Se establece el umbral de tiempo para el criterio de percepción de media dieta las 16:00 horas tanto para la salida, como la llegada al centro de trabajo.

Cuando el trabajador supere su jornada ordinaria de trabajo comenzará a devengar horas extraordinarias.

En materia de dietas se estará a lo dispuesto en las normas del impuesto sobre la renta de las personas físicas:

Se exceptúan de gravamen las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia, en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia.

Cuando se trate de desplazamiento y permanencia por un periodo continuado superior a nueve meses, no se exceptuarán de gravamen dichas asignaciones.

A estos efectos, no se descontará el tiempo de vacaciones, en situación de it u otras circunstancias que no impliquen alteración del destino.

En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera del centro de trabajo, los transportes y estancias serán por cuenta de la compañía.

El alojamiento deberá realizarse en hoteles de 4 estrellas o superior con desayuno incluido, o en apartamentos de alojamiento individual.

En supuestos de los desplazamientos superiores a quince días, la persona trabajadora podrá optar por la percepción de la dieta completa que le corresponda incrementada en un 80% siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado.

En ambos supuestos los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, con la debida justificación.

b) Cobertura sanitaria.

Dado el carácter internacional de las operaciones de la compañía, la persona trabajadora se compromete a mantener en vigor la tarjeta sanitaria europea.

Así mismo la empresa se compromete a facilitar la cobertura sanitaria equivalente a la cubierta por nuestro sistema nacional de salud, en aquellos destinos donde no haya convenio bilateral de aplicación, debiendo informar de los términos de la póliza y forma de uso a la persona trabajadora desplazada.

c) Documentación necesaria.

Teniendo en cuenta que se pueden dar diferentes circunstancias que impliquen desplazamientos de las personas trabajadoras, se identifica, sin ser exclusiva, cierta documentación sobre la que la empresa debe tener cierta supervisión.

1. Pasaporte.

Es obligación por parte de cada persona trabajadora disponer en todo momento del pasaporte en regla y actualizado, teniendo el control de la fecha de caducidad la dirección de la empresa.

2. Visados y permisos de trabajo.

En el caso de que el desplazamiento requiera la necesidad de visado, su coste y tramitación correrán a cargo de la empresa.

3. Vacunación.

En el caso de que el desplazamiento requiera la necesidad de cumplir con una campaña de vacunación, tanto obligatoria como recomendada, el coste correrá a cargo de la empresa.

d) Desplazamientos en tiempo libre del trabajador «plus de desplazamiento».

Para aquellas personas trabajadoras que, de forma voluntaria, opten por realizar los viajes de desplazamiento a aquellos centros de trabajos, donde se les asigne como Trabajos Fuera de Base, en su tiempo descanso se establecen dos tramos de compensación en función del tiempo empleado para llegar al destino:

- Hasta 6 horas de viaje.
- Más de 6 horas de viaje.

En el caso de que el desplazamiento se realice en avión, el cómputo de tiempo de viaje comenzará una hora antes de la salida programada del vuelo. Y de forma análoga, cuando el desplazamiento se realice en otro medio de transporte, incluido vehículo propio, se adicionará una hora al tiempo empleado en el viaje.

La finalización de los tramos se dará por concluida, una vez llegado al lugar de alojamiento, o centro de trabajo asignado.

Artículo 36. *Identificación de trabajos fuera de base.*

a) AOG (Aircraft On Ground).

Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse fuera de base 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, libranza programada, o fuerza mayor.

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

1. La dirección de mantenimiento ordenará los desplazamientos necesarios y su realización. Dependiendo del tipo de trabajo a realizar, se podrá enviar a una o más personas.

2. La iniciación de dichos trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.

3. Cuando la persona trabajadora designada, se encuentre prestando servicio dentro de su jornada ordinaria y sea requerido para realizar una intervención o reparación fuera de su base de trabajo, se aplicarán las siguientes condiciones:

a) Se interrumpe la jornada ordinaria, a partir del momento de activación, computando la diferencia de horas que resulten entre el la activación y el final de la jornada programada al sistema de bolsa de horas establecido en el artículo 19 sobre jornada irregular.

b) Una vez producida la designación y activación de la persona trabajadora para esta intervención de aog, la persona trabajadora podrá acogerse a lo dispuesto en el artículo 35.d del presente convenio colectivo.

4. En el supuesto de que un tma sea llamado para la atención de horas aog en sus días libres, la aceptación será voluntaria.

5. Una vez en el lugar de trabajo, los técnicos procurarán terminar el mismo lo antes posible, siendo la persona designada como coordinador el responsable de dicha urgencia, pero dando a los técnicos el tiempo suficiente para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada.

El tiempo invertido en los traslados a y desde el lugar de residencia eventual no se considerará como descanso.

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

a) Se establece una compensación por horas AOG para este tipo de trabajos fuera de base, iniciándose el derecho a esta compensación una vez en el lugar de trabajo de destino, y se dé comienzo a la actividad del requerimiento designado.

b) Si después del descanso en el hotel, o lugar de residencia eventual, se tuviera que continuar trabajando, estas horas seguirán teniendo la misma compensación que las anteriores. En este caso, la paralización de la contabilización de las variables se producirá en el momento de abandonar el acceso del aeropuerto, retomando dicha contabilización en el momento de encontrarse nuevamente en el acceso del aeropuerto.

c) Las horas de AOG son incompatibles con las horas extras.

Los técnicos de mantenimiento que tengan que realizar desplazamientos a centros de trabajo en comisiones de servicio por AOG, estarán obligados a realizar los cambios de jornada, turno y horario, con respecto a lo que tuvieran programado en su centro de trabajo, que sean necesarios para llevar a cabo sus tareas, así como atender labores de almacén y logística.

Al objeto de compensar esta disponibilidad se abonará un plus flexibilidad en desplazamientos, por día desplazado de su centro de trabajo.

b) Refuerzos temporales a otros centros de trabajo.

Son desplazamientos temporales a las personas trabajadoras que se les asigne realizar parte de su rotación programada en otro centro de trabajo, como refuerzo de la producción distinto al de su residencia habitual, y cuyo desplazamiento máximo terminaría junto con su programación de trabajo.

La comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables.

Los tiempos de desplazamiento, tanto de ida, como de regreso, al centro de trabajo donde debe prestar sus servicios serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

Si de forma excepcional y de aceptación voluntaria de la persona trabajadora, tienen que extender el desplazamiento más allá de la programación que tuviera en su centro de trabajo habitual, tendrán la consideración de horas extraordinarias, respetando en todo caso el descanso semanal y entre jornadas.

La empresa se compromete a aplicar el principio de voluntariedad y equidad entre las personas trabajadoras que deba aplicar este Refuerzo Temporal a otros centros de trabajo.

Los técnicos de mantenimiento que tengan que realizar desplazamientos a centros de trabajo en comisiones de servicio, ya sea para realizar trabajos programados, estarán obligados a realizar los cambios de jornada, turno y horario, con respecto a lo que tuvieran programado en su centro de trabajo, que sean necesarios para llevar a cabo sus tareas, así como atender labores de almacén y logística.

Al objeto de compensar esta disponibilidad se abonará un plus flexibilidad en desplazamientos, a partir del tercer día desplazado de su centro de trabajo.

c) TMA de vuelo.

Se entiende como actividad de TMA de vuelo (flight spanner), aquella en la que se embarca al TMA en la aeronave como miembro de la tripulación, tanto para monitorizar los sistemas de la aeronave durante el vuelo, como para la realización de asistencias técnicas durante la escala en el aeropuerto.

La actividad de este servicio comienza a computar una hora antes de la salida programada del vuelo, a fin de cubrir los requisitos de embarque y servicios de asistencia de la aeronave para el despacho del vuelo, y finaliza una hora después de la llegada del vuelo al destino final.

Artículo 37. *Procedimiento de asignación de desplazamientos.*

1. El jefe de producción publicará un comunicado solicitando personal voluntario para cubrir una necesidad concreta, detallando el perfil profesional que sea más acorde a las necesidades de la base de destino.

2. El jefe de producción seleccionará, entre las solicitudes presentadas, la de la persona que técnicamente mejor se adapte a su requerimiento.

En caso de tener que enviar a una persona a cubrir una A.O.G., por razón de la urgencia y los requisitos técnicos necesarios del personal adecuado para cubrir la misma, el jefe de Producción podrá designar libremente, entre los trabajadores que se encuentren de turno.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 38. *Incremento salarial.*

Los conceptos salariales vigentes para el 2025 serán los publicados en las tablas del anexo I.

Dichos importes serán objeto, a partir del 1 de enero de 2026, y para esa y siguientes anualidades de vigencia del convenio, de una revisión salarial, a principio de cada uno de ellos, con la aplicación del IPC real del año anterior.

En el caso de que el IPC real del año anterior fuera superior al 3%, la revisión se mantendrá en el 3%.

En el que caso de que la desviación de la cláusula anterior superará el 3% de acumulada durante la vigencia del convenio, ambas partes se comprometen a renegociar los términos de la revisión salarial.

En el supuesto de IPC real negativo, no se producirá revisión de Tablas del anexo I.

Artículo 39. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores vinculados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, en las que se incluirá el valor de una mensualidad de los conceptos salariales fijos reflejados en la tabla salarial del anexo I.

El cómputo para su devengo será para la paga de junio, del 1 de julio al 30 de junio, ambos inclusive; y para la paga de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. El abono de estas se realizará durante los meses de julio entre el 01 y el 15, y diciembre entre el 01 y el 15, respectivamente.

Artículo 40. *Hora ordinaria.*

Se establece que el concepto del valor de la hora ordinaria, utilizado como referencia para aquellos pluses que se calculan en función de un porcentaje de esta, se obtiene del cociente entre el salario bruto de cada una de las diferentes categorías establecido en las tablas del anexo I, y la jornada anual de trabajo de 1.712 horas pactadas en el presente convenio colectivo.

Artículo 41. *Horas nocturnas.*

El personal que trabaje algunas de las horas comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 percibirá un suplemento por cada una de las horas en concepto de trabajo nocturno, correspondiente al 11% de la hora ordinaria.

Artículo 42. *Hora extraordinaria.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. La empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de horas extraordinarias dentro de los límites marcados por el Estatuto de los trabajadores y legislación complementaria, entendiéndose la realización de estas, las que sean consecuencia de incidencias en el desarrollo de la operativa.

Será facultad del trabajador, dentro de los límites establecidos por el artículo 35.1 del ET, se optará entre abonar las horas extras o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En caso de optar por el pago, el valor de la hora extraordinaria la retribución de las horas extras será del 105% de la hora ordinaria.

Artículo 43. *Complemento por trabajo en fiestas laborales y domingos.*

Las personas trabajadoras que presten servicios en domingos y días festivo, la compensación por horas festivas trabajadas percibirá un suplemento de la hora ordinaria.

– Se establece un suplemento de la hora ordinaria del 36 %, por cada hora que se preste servicio en domingo.

– Se establece un suplemento de la hora ordinaria del 72 %, por cada hora que se preste servicio en días festivo.

Se entiende, que las horas a compensar económicamente son las se comprenden entre las 00.01 horas y las 24.00 horas, del domingo o día festivo.

Artículo 44. *Bolsa de horas.*

Se establece una compensación económica a cada hora de este sistema de flexibilidad, consistente en un suplemento del 60% de la hora ordinaria, marcando el principio de devengo por cada uso de horas (+) y trabajador.

Así mismo para el sistema de bolsa de hora reforzada, se establece un plus de activación de 20 euros por requerimiento con menos de 5 días de preaviso.

Artículo 45. *Plus de Transporte.*

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un complemento por la cantidad de 4,44 euros por cada día de asistencia al trabajo. Dicho complemento no se devengará los días en que el trabajador se encuentre desplazado fuera de su centro de trabajo y tenga pagados o cubiertos los gastos de transporte.

Artículo 46. *Gastos de viaje y kilometraje.*

Para aquellas personas que, por motivos laborales utilicen su propio vehículo para realizar desplazamientos, previa autorización del responsable de su departamento será compensados por kilómetro. Éste será de 0,26 euros por kilómetro, contando desde punto de salida a punto de destino.

La empresa se compromete a publicar anualmente la normativa referente a este tipo de gastos que suponga una modificación de lo actualmente existente.

Se exceptúan de gravamen las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos de locomoción del empleado o trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina, o centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, en las siguientes condiciones e importes:

– Cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente y será abonado a través de nota de gastos.

– En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,26 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Artículo 47. *Plus de Carreteo.*

Cada trabajador percibirá la cantidad de 35 euros por carreteo realizado.

Artículo 48. *Plus de jefe de Turno/jefe de Flota.*

El plus jefe de Turno es establece la cantidad de 1.000 euros mensuales en doce pagas.

Estableciéndose para el supuesto de jefe de Turnos interinos la siguiente formula:

$$\text{Jefe de Turno Interino} = \frac{(\text{Plus Jefe de Turno}/22)}{8} = 5,78 \text{ euros/hora}$$

Artículo 49. *Plus de coordinador.*

Cuando se realizan las funciones de coordinación se abona de forma diario en jornadas de ocho horas en la cantidad de 15 euros/día.

En el supuesto de jornadas distintas a las de ocho horas se establecerá de forma proporcional.

Artículo 50. *Plus de habilitaciones.*

Para cada flota de aviones que los trabajadores este autorizado por la autoridad aeronáutica competente, a petición de Swiftair, para certificar trabajos, y siempre y cuando, con carácter habitual, todos los meses, trabaje en aeronaves de dicha flota, se le abonara un plus de habilitaciones.

Para cada flota a la cuarta retribuida, las personas trabajadoras percibirán también una cantidad adicional, pero solo cuando efectivamente trabajen para dicha flota, es decir, esta cantidad será abonada exclusivamente los meses en que se haga uso de la habilitación que no se tiene reconocida por la empresa con carácter habitual.

Para los supuestos en que un trabajador sea destacado a otra base distinta de aquella en la que habitualmente presta servicios, si en la base de destino fueran de aplicación menos habilitaciones de las que se están retribuyendo, la empresa garantizara a la persona trabajadora durante un periodo máximo de dos meses la percepción del plus que venía percibiendo, pasando después de ese periodo ese Plus por el que realmente corresponda al trabajador en la nueva base de destacamento.

Los importes de dicho Plus se recogen en el anexo I de la tabla salarial en doce pagas, quedando reflejado como plus habilitación en función del número de flotas que se retribuyan.

Artículo 51. *Plus prima de vuelo.*

Se establece una prima de vuelo de 20,00 euros por hora, para retribuir la actividad de tma de vuelo establecida en el artículo 36.c del presente convenio colectivo.

Artículo 52. *Plus de desplazamiento.*

Se establecen dos tramos según la duración del viaje:

- Tramo 1, hasta seis horas 132,00 euros.
- Tramo 2, más de seis horas 198,00 euros.

Artículo 53. *Plus formación fuera de jornada.*

Se establece como abono por hora de formación alumno fuera de jornada, el valor de la hora ordinaria del TMA A de la tabla Salarial del anexo I.

Artículo 54. *Horas AOG.*

Se establece un suplemento sobre la Hora Ordinaria del 140% para cada una de las horas AOG.

Artículo 55. *Plus de flexibilidad en desplazamientos.*

Se establece una compensación económica diaria para este concepto de flexibilidad descrito en el artículo, 34 36.a) y 36.b) del presente convenio colectivo de:

- Categoría TMA y TME: 24,04 euros.
- Categoría mecánico y auxiliar: 12,02 euros.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 56. *Régimen disciplinario.*

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.
2. Toda falta cometida por persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Artículo 57. *Proceso sancionador.*

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o personas en quien por razones de su cargo se haya delegado la misma.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio correspondiente, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores/as que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, o delegado sindical, con arreglo al artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

En estos casos antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales si los hubiere.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales, con arreglo al artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

La empresa dará notificación escrita a la representación de las personas trabajadoras de las sanciones, graves y muy graves que imponga a cualquier trabajador.

Artículo 58. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un breve tiempo durante la jornada o antes de haber finalizado la misma. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes.

Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para la persona trabajadora de forma escrita, así como la desobediencia a los/as mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional, así como la indebida utilización de los uniformes proporcionados por la empresa.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio, teléfono y correo electrónico de contacto y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral y a la posibilidad de comunicación de la empresa con la persona trabajadora.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otra persona trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

11. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

12. Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el centro de la prestación del servicio, fuera de la jornada laboral.

13. Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa o de un cliente donde se preste el servicio para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.

14. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, compañeros/as o terceras personas.

15. Fumar en las instalaciones de la empresa no habilitada para ese uso.

16. No avisar a la empresa del inicio de una incapacidad temporal.

Artículo 59. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

1. Cometer dos faltas leves en el período de diez días, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito dentro de los diez días siguientes a la comisión de esta.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiora los cinco minutos e inferior a quince, o cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los/as superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un/a compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese/a último/a.

6. El empleo de tiempo de trabajo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

7. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de esta, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que contengan información relevante de la empresa sin las formalidades debidas.

9. La desconsideración de los/as superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

10. La simulación de supuestos de enfermedad, it o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo.

11. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para sí mismo/a, para sus compañeros/a o terceros/as, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

12. No usar o hacer uso incorrecto de los equipos de protección individuales o colectivos.

13. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a las personas trabajadoras o a sus compañeros y compañeras.

14. Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo de prestación de servicio, así como la utilización para uso propio de herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

15. Proporcionar datos reservados o información a la que se tenga acceso por el propio puesto de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello. Si esta acción conllevara lucro para la persona trabajadora podrá tener consideración de muy grave.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

17. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la empresa o del centro de trabajo sin autorización previa empresarial, tendrá la calificación de muy grave cuando los letreros fueran ofensivos para la empresa, superiores u otras personas trabajadoras.

18. Hacer uso indebido de los equipos de trabajo, herramientas, utillajes e instalaciones, así como no utilizar la uniformidad facilitada por la empresa.

Artículo 60. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, vehículos de la empresa, etc., tanto de la empresa como de clientes de esta, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual probada dentro de la jornada laboral y que repercute negativamente en el trabajo.

8. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción, el natural sigilo en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los/as empleados/as de éstas, si los hubiere, además de conductas discriminatorias por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de estos y la inhibición o pasividad en la prestación de este o cuando ello

ocasiona evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros/as.

11. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

12. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados/as para los que presten sus servicios.

13. El abuso de autoridad.

14. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

15. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

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

17. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

18. Estar dormido o dormida en el momento de prestación del servicio.

19. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo incluidas las ofensas verbales y públicas, incluso digitales (redes sociales, a través de whatsapp o análogas), sobre compañeros/as, clientes, mandos o sobre la empresa.

20. Usar el teléfono, correo electrónico, internet u otros medios de la empresa o del centro del cliente para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

21. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

22. El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otras personas trabajadoras de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogas cualquiera que sea la vía utilizada: verbal, escrita, digital o publicada en cualquier red social.

23. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la ley de protección de datos.

24. Modificar el lugar de prestación de servicios, en la modalidad de teletrabajo, de manera temporal o definitiva sin autorización expresa de la empresa.

25. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 10 del artículo anterior se produzcan en tres o más ocasiones en el periodo de tres meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el/la trabajador/a con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

Artículo 61. *Potestad disciplinaria.*

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

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

Artículo 62. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
 - c) Despido.

Artículo 63. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los dos meses, contados a partir de la fecha de su conocimiento por parte de la empresa. En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. Suspensión tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuaria.

El personal que resulte sancionado por las autoridades competentes con la privación de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias podrá ver suspendido su contrato de trabajo por el tiempo de duración de la privación de la referida tarjeta, incluso si se adopta de manera cautelar. En el caso de que la medida revistiera carácter definitivo, se considerará que esta circunstancia constituye una justa causa de extinción por ineptitud sobrevenida.

Todo ello sin perjuicio de que los hechos den lugar a la suspensión o extinción de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias sean causa de sanción disciplinaria.

La empresa podrá aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 65. Formación general.

La persona trabajadora estará obligada a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa dentro de la jornada a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

Las realizadas fuera de la jornada laboral tendrán carácter voluntario, y en el caso de realizarse se percibirá la cantidad establecida en el anexo I, por hora de asistencia a curso.

Artículo 66. *Formación específica requerida por la organización EASA parte 145.*

La formación requerida por la organización de mantenimiento aprobada EASA parte 145, debe ser considerada como tiempo de trabajo efectivo dentro de jornada, ya se imparta en la modalidad presencial u online.

A modo de ejemplo enumerativo y no restrictivo, formación ewis, fhh, fuel tanks safety, procedimientos, formación recurrente, etc.

Artículo 67. *Formación de habilitación tipo.*

La empresa en un plazo máximo de 2 años desde que el trabajador comunica estar en posesión de una licencia parte 66 (lma), facilitará un curso de calificación tipo y posterior ojt.

Al considerarse esta formación tipo como relevante y de alta cualificación, el tma adquiere compromiso adicional de fidelización de 2 años, a partir de la finalización del curso.

En caso de no cumplirse el compromiso de fidelización por parte del trabajador, estará obligado a abonar la parte proporcional del coste del curso en relación con los 2 años de permanencia en la empresa.

Al inicio de la formación susceptible de compromiso de fidelidad, se debe informar al empleado del coste que supone esa formación y su tabla de amortización de los dos años.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 68. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa de desarrollo concordante.

A estos efectos las empresas y trabajadores/as sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley.

2. Delegados/as de prevención:

a) Los delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la ley 31/1995.

Será de aplicación a los delegados/as de prevención lo previsto en el artículo 37 de la ley de prevención 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

b) Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la ley 31/1995. Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

3. Comité de la seguridad y salud:

En la empresa o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los delegados/as de prevención, de una parte, y por

el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención de la otra.

El comité de seguridad y salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la ley 31/1995.

Artículo 69. *Protección de la vida familiar.*

Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto las personas trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 % del salario.

Reconocimientos médicos obligatorios y protección del trabajador

Artículo 70.

Todos los trabajadores de la empresa deberán someterse a reconocimientos médicos periódicos con el objetivo de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa vigente en prevención de riesgos laborales.

Artículo 71. *Respeto a la intimidad y confidencialidad.*

Los reconocimientos médicos se realizarán respetando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, así como el principio de confidencialidad de los datos médicos, en cumplimiento de la legislación sobre protección de datos personales y normativa sanitaria.

Artículo 72. *Casos de obligatoriedad.*

El reconocimiento médico será obligatorio en los siguientes supuestos:

- Cuando la evaluación de riesgos laborales lo requiera debido a la naturaleza del puesto de trabajo.
- Cuando sea necesario para verificar que el estado de salud del trabajador no supone un riesgo para sí mismo, para otros trabajadores o para terceros en el desarrollo de su actividad laboral.
- Cuando así lo establezca una disposición legal o reglamentaria específica.

Garantías y derechos del trabajador:

- El acceso a la información médica obtenida se limitará exclusivamente al personal médico y de prevención, y solo se comunicarán a la empresa las conclusiones relativas a la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo, sin detallar diagnósticos ni datos de salud del trabajador.
- En caso de que un trabajador presente una condición médica que requiera adaptación del puesto de trabajo, la empresa facilitará las medidas necesarias, garantizando su derecho a la no discriminación y a la protección de su salud.
- El trabajador podrá solicitar la realización de pruebas complementarias si considera que el resultado del reconocimiento afecta a su desempeño laboral.

Consecuencias del incumplimiento:

El incumplimiento injustificado del reconocimiento médico podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias proporcionales, salvo que el trabajador justifique

razones debidamente motivadas de objeción, en cuyo caso se analizarán soluciones alternativas que garanticen tanto la protección de la salud individual como la colectiva en el entorno laboral.

CAPÍTULO XII

Acción social

Artículo 73. *Ayudas económicas a los trabajadores.*

Todos los empleados afectados por este convenio tendrán derecho a percibir las siguientes ayudas económicas:

a) Por matrimonio o pareja de hecho; percibirán por una sola vez la cantidad de 500 euros brutos, efectivos en el recibo de salarios en el momento de contraer matrimonio. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa en el plazo máximo de un mes desde la celebración del matrimonio.

b) Por el nacimiento de cada hijo u adopción, se percibirá la cantidad de 400 euros brutos, efectivos en el momento del alumbramiento u adopción. El trabajador deberá presentar fotocopia de documento oficial acreditativa en el plazo máximo de un mes desde el alumbramiento u adopción.

Artículo 74. *Plus licencias.*

Para aquellos TMA que estén en posesión de una licencia Categoría B1 o B2 y obtengan la otra, B2 o B1 respectivamente, por el hecho de obtener esta última percibirán de una sola vez la cantidad de euros seiscientos (600 euros).

De la misma forma, quienes obtengan la Categoría C serán retribuidos de una sola vez también con la cantidad de euros mil doscientos (1.200 euros) por el hecho de haber obtenido esta cualificación superior.

Ambas cantidades serán abonadas, una vez transcurrido seis meses desde la obtención de la última licencia que motiva el abono de la cuantía de que se trate.

En el supuesto de que se contratase a un trabajador que ya tuviera en su poder alguna de estas categorías o las dos, no procederá el abono de estas cantidades, pues se entiende que en las condiciones salariales pactadas se ha valorado con carácter general la preparación académica del candidato a la contratación.

Artículo 75. *Nacimiento y cuidado del menor.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 76. *Reducción de jornada y concreción horaria.*

Las personas trabajadoras que hagan uso de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal, conforme a lo establecido en el vigente artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, verán reducido su salario por todos los conceptos en la misma proporción en que reduzcan su jornada y durante todo el periodo de reducción. El plazo de preaviso de la persona trabajadora a la empresa ha de ser de 30 días naturales a la fecha de inicio de la reducción de jornada y salario.

Artículo 77. *Complemento especial IT.*

Para los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ésta se acreditará mediante parte médico oficial de baja en el que deberá constar la fecha del primer día en que se produce el hecho causante, independientemente de la duración de la baja, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto mes, solo durante los tres primeros meses de baja médica, a partir del tercer mes, cobrará las cantidades legalmente establecidas. Con un solo día de ausencia al trabajo, deberá presentarse parte médico de baja, de lo contrario, se estará ante un supuesto de inasistencia injustificada al lugar de trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto mes.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de la plantilla actual a la nueva clasificación profesional.*

Se establece un plazo máximo de dos meses desde la firma del presente convenio colectivo, para establecer los criterios y condiciones de adaptación de la plantilla a la nueva Clasificación Profesional dispuesta en el presente convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Análisis sobre formación, formación online y funciones de instrucción.*

En el seno de la comisión paritaria del artículo 7 del convenio colectivo, podrá establecer una subcomisión de formación, para analizar y evaluar el plan de formación, y asimismo establecer los procedimientos y aplicación para la formación online.

De igual forma esta subcomisión de formación tendrá el cometido analizar y desarrollar las funciones de las personas trabajadoras que realicen funciones de Instrucción dentro de la empresa.

Asimismo, en el seno de esta comisión estudiará los costes y términos en los que se podrán incluir como indemnización por parte de la empresa en las cláusulas de permanencia por formación tipo a cargo de la empresa.

Disposición transitoria tercera. *Fraccionada.*

En el seno de la comisión paritaria del artículo 7 del convenio colectivo, se podrá evaluar, previo estudio, análisis y acuerdo entre ambas partes la necesidad de implantación de la jornada fraccionada.

Disposición transitoria cuarta. *Comisión de vestuario laboral.*

En el seno de la comisión paritaria del artículo 7 del convenio colectivo, podrá establecer una subcomisión de vestuario laboral, para analizar y evaluar las prendas que componen la uniformidad y el vestuario laboral, y asimismo establecer los procedimientos de asignación y reposición.

Disposición transitoria quinta. *Cláusula de descuelgue.*

de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cuando concurran causas en el mismo previstas y de acuerdo con los procedimientos asimismo descritos en el citado artículo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de empresa aplicable.

Disposición transitoria sexta. *Prevención de riesgos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

Se establecerá una comisión paritaria en la que se negociaran protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Disposición final primera. *Vigencia.*

A efectos de aplicación y retroactividad desde la entrada en vigor y firma del presente convenio colectivo, en materia de jornada y económica se establece:

- a) La jornada anual acordada será de aplicación a partir del año 2026.
- b) En materia económica se pacta expresamente entre las partes, que la retroactividad efectiva será del 1 de enero de 2026, sin perjuicio de proceder a lo dispuesto en el artículo 38 del presente convenio colectivo.

ANEXO I

Tablas salariales

A. Efectividad 1 de enero de 2025

Categoría profesional	Salario bruto anual - Euros	Hora extras - Euros	Horas nocturnas - Euros	Horas festivas - Euros	Hora domingos - Euros	Bolsa de horas - Euros	Hora AOG - Euros
TMA F.	55.000,00	33,73	3,53	23,13	11,57	19,28	44,98
TMA E.	50.000,00	30,67	3,21	21,03	10,51	17,52	40,89
TMA D.	46.000,00	28,21	2,96	19,35	9,67	16,12	37,62
TMA C.	42.500,00	26,07	2,73	17,87	8,94	14,89	34,75
TMA B.	38.500,00	23,61	2,47	16,19	8,10	13,49	31,48
TMA A.	36.000,00	22,08	2,31	15,14	7,57	12,62	29,44
Mecánico C.	30.000,00	18,40	1,93	12,62	6,31	10,51	24,53
Mecánico B.	28.000,00	15,95	1,67	10,93	5,47	9,11	21,26
Mecánico A.	22.000,00	13,49	1,41	9,25	4,63	7,71	17,99
TME C.	38.500,00	23,61	2,47	16,19	8,10	13,49	31,48
TME B.	33.000,00	20,24	2,12	13,88	6,94	11,57	26,99
TME A.	28.000,00	17,17	1,80	11,78	5,89	9,81	22,90
Auxiliar TME/TS B.	24.000,00	14,72	1,54	10,09	5,05	8,41	19,63
Auxiliar TME/TS A.	20.000,00	12,27	1,29	8,41	4,21	7,01	16,36

Nota: El Salario Bruto Anual se abona en 14 pagas.

Dieta nacional - Euros	Dieta internacional - Euros	Plus transporte - Euros	Gastos kilometraje - Euros	Plus carreteo - Euros
50,00	78,00	4,44	0,26	35,00

Categoría profesional	Plus Flexibilidad Desplazamiento - Euros
TMA/TME.	24,04
Mecánicos y Auxiliares.	12,02

Plus de Habilitación

1 Habilitación - Euros	2 Habilitaciones - Euros	3 Habilitaciones - Euros	4 Habilitaciones - Euros	Habilitaciones adicionales a la cuarta - Euros
125,00	125,00	225,00	300,00	60,00

Plus Coordinador – Euros	Plus Jefe de Turno – Euros	Hora de Vuelo – Euros	Plus Aviso BH < 5 días – Euros	Plus Despl. (1) – Euros	Plus Despl. (2) – Euros
15,00	1.000,00	20,00	20,00	132,00	198,00

ANEXO II

Evaluación progresiones

EVALUACIÓN PROGRESIONES

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA PROGRESIÓN									
Nombre del Evaluado:									
Fecha de la Evaluación:									
COMPETENCIAS	Peso	Jefe producción	Jefe turno	Evaluador 1	Evaluador 2	Jefe producción	Jefe turno	Evaluador 1	Evaluador 2
RENDIMIENTO:	15%								
CALIDAD:	15%								
CAPACIDAD APRENDIZAJE:	10%								
TOMA DE DECISIONES:	15%								
DOCUMENTACIÓN TECNICA:	25%								
ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD:	10%								
TRABAJO EN EQUIPO:	10%								
% Sobre la Evaluación:						40%	20%	20%	20%
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN:									
Jefe de Producción:									
Jefe Turno:									
Evaluador 1:									
Evaluador 2:									
Resultado de la Evaluación:									

	Nivel 1: Muy deficiente Nota: 0 - 1 - 2	Nivel 2: Deficiente Nota: 3 - 4	Nivel 3: Promedio Nota: 5 - 6	Nivel 4: Bueno Nota: 6 - 7	Nivel 5: Excelente Nota: 8 - 9 - 10
Rendimiento: en función de la cantidad y calidad del trabajo, valorando el ritmo de trabajo mantenido y el resultado.	Realiza sus tareas con un ritmo de trabajo lento y con nula calidad. Bajo nivel de energía y productividad.	En ocasiones, su ritmo es lento y pierde el tiempo. Presenta dificultades para rendir bajo presión de tiempo.	Realiza sus tareas con un ritmo de trabajo constante y con moderada calidad.	Gestiona el tiempo de manera eficaz, aumentando el ritmo en situaciones de apremio. Realiza sus tareas con buena calidad.	Mantiene un alto y sostenido nivel de productividad, alcanzando elevados niveles de calidad.
Calidad: conocimiento de los procedimientos y normativas que marca la compañía y su correcta aplicación para conseguir los estándares establecidos.	Realiza sus tareas de forma desorganizada, no conoce ni aplica las pautas marcadas por la compañía.	Desconoce algunas normativas y no aplica habitualmente los procedimientos establecidos de forma autónoma.	Conoce las normativas y aplica los procedimientos de forma autónoma pero, en ocasiones, necesita supervisión y apoyo.	Es metódico y autónomo. Se esfuerza por ejecutar sus tareas según la normativa/procedimientos y alcanza los estándares establecidos.	Optimiza los métodos de trabajo y domina los procedimientos internos y externos, superando los estándares establecidos.
Capacidad de aprendizaje: motivación y capacidad para asimilar la información e instrucciones recibidas, y aplicarlas en el desarrollo de sus tareas.	No presenta motivación ni capacidad para adquirir aprendizajes ni entender instrucciones sencillas.	Presenta dificultades para entender algunas instrucciones y necesita aclaraciones o repeticiones con cierta frecuencia.	Entiende las instrucciones y las aplica de forma correcta aunque le falta cierta autonomía y motivación por aprender.	Trabaja de forma autónoma, aplicando las instrucciones complicadas y mostrando interés por adquirir nuevos aprendizajes.	Es autónomo. Comparte sus conocimientos para mejorar los métodos de trabajo y es capaz de llevar a la práctica cualquier instrucción. Interesado e implicado en la formación continua.
Toma de decisiones: capacidad para valorar las distintas alternativas de actuación en una situación determinada, elegir la mejor opción y asumir la responsabilidad que supone tomar dicha decisión.	No toma decisiones. Requiere un seguimiento constante del trabajo realizado.	Tiene dificultades para tomar decisiones y valorar las alternativas correctas. Precisa instrucciones precisas.	Toma decisión correctas en asuntos rutinarios y de poca dificultad. Requiere instrucciones en situaciones complicadas o de apremio.	Generalmente, identifica y valora los problemas de forma adecuada, tomando decisiones correctas.	Capaz de tomar decisiones coherentes, con elevada probabilidad de éxito, en cualquier tipo de situación. Busca asumir la responsabilidad en situaciones difíciles.
DOCUMENTACION TECNICA: capacidad del uso de manuales de mantenimiento, dominio del inglés y gestión documental mediante los programas informáticos de la compañía.	No usa por norma los manuales de mantenimiento, nivel bajo del inglés, no se adapta a los medios informáticos de la compañía, ni a la documentación derivada de los trabajos.	Tiene dificultades para el inglés y para desenvolverse por los manuales, así como para gestionar Task Cards y NRCs.	Se desenvuelve de manera aceptable por los manuales y con la documentación generada por el trabajo como las Task Card y NRCs, su nivel de inglés es promedio.	Buen manejo e interpretación de los manuales de mantenimiento y de la documentación técnica. Buen nivel de inglés y uso de vocabulario técnico.	Se desenvuelve con mucha soltura por los manuales, es capaz de interpretar a la perfección las task cards y NRCs, su nivel de inglés es correcto y hace uso del vocabulario técnico.
ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD: capacidad para adaptar su comportamiento a los cambios, situaciones imprevistas y necesidades del departamento; especialmente relativas a turnos, rotación de tareas, etc.	No acepta cambios imprevistos ni se adapta a las necesidades del departamento.	Se adapta a las situaciones familiares y acepta sólo los cambios habituales, mostrando una actitud poco flexible.	Acepta habitualmente los cambios y afronta las situaciones novedosas con actitud positiva. Aunque tiene dificultades para adaptarse a diferentes entornos de forma ágil.	Asume los cambios de forma positiva y se adapta rápidamente a diferentes formas de trabajar. Flexible con horarios y fechas.	Polivalente y flexible. Se adapta fácilmente a cualquier imprevisto y al trabajo con diferentes equipos o proyectos, obteniendo un rendimiento positivo para la empresa.

	Nivel 1: Muy deficiente Nota: 0 - 1 - 2	Nivel 2: Deficiente Nota: 3 - 4	Nivel 3: Promedio Nota: 5 - 6	Nivel 4: Bueno Nota: 6 - 7	Nivel 5: Excelente Nota: 8 - 9 - 10
Trabajo en equipo: capacidad de colaborar con otras personas, compartiendo información y ayudando a los compañeros a alcanzar los objetivos.	Trabaja de manera aislada, sin compartir información ni considerar otras ideas. No colabora con sus compañeros ni se preocupa por integrarse en el equipo.	Participa en las tareas colectivas sólo cuando es necesario y no se implica activamente en la consecución de los resultados.	Coopera con el grupo con actitud positiva, compartiendo información y valorando las opiniones del equipo. Aunque su aportación es mínima y poco productiva.	Su cooperación es activa y productiva. Promueve la participación de los compañeros y fomenta un buen clima laboral.	Su aportación en la consecución de objetivos grupales es elevada. Se muestra solidario, integrador e implicado en el desarrollo del equipo. Adopta posiciones conciliadoras en las situaciones conflictivas.

ANEXO III

Medidas planificadas

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

Primero. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Segundo. *Acceso al empleo.*

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas

trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

ANEXO IV

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) **Procedimiento de actuación:** el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.