

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8414 *Resolución de 30 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo entre Air Europa, SAU y sus técnicos de mantenimiento de aeronaves.*

Visto el texto del V Convenio colectivo entre la empresa Air Europa, S.A.U. y sus técnicos de mantenimiento de aeronaves (código de convenio nº 90014250012004) que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, «Boletín Oficial del Estado» del 24, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de agosto de 2016.–El Director General de Empleo. P. S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

V CONVENIO COLECTIVO ENTRE AIR EUROPA, S.A.U. Y SUS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES

PREÁMBULO

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

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y comisión paritaria de vigilancia e interpretación

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio afectará al colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (en adelante, los Técnicos), entendiéndose por tales todos los grupos profesionales

formados por mecánicos, TMAs e Inspectores que presten sus servicios por cuenta y orden de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (en adelante, la Empresa).

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

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

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, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

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 del mismo, 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 los mismos.

Artículo 2. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2016 y seguirá en vigor, sin perjuicio de la fecha en que se publique en el B.O.E., hasta el 31 de diciembre de 2020, exceptuando aquellos temas concretos en que de manera expresa se disponga una entrada en vigor distinta. En todo caso, la fecha de vigencia para todo lo acordado en este convenio colectivo se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2020.

La denuncia del convenio se deberá efectuar con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Si a la fecha de su vencimiento no ha sido solicitada expresamente su revisión total o parcial por cualquiera de las dos partes en el plazo indicado anteriormente, éste convenio se entenderá prorrogado por periodos de 12 meses.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

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

Artículo 4. *Derechos de representación.*

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

Los representantes legales de los trabajadores de un mismo centro de trabajo, siempre que así se acuerde entre ellos y lo comuniquen a la Empresa, podrán acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Comisión paritaria de vigilancia, participación, aplicación e interpretación del convenio.*

Se establece una comisión paritaria de vigilancia, participación, aplicación e interpretación del convenio colectivo, teniendo encomendada la vigilancia, participación, aplicación e interpretación de los pactos o condiciones contenidas en el presente convenio colectivo. Dicha comisión deberá constituirse en un plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E. y estará integrada por seis personas, tres en representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. y tres representantes de la parte social en la mesa negociadora de este convenio, o en su caso sus suplentes, sin perjuicio de que cada parte pueda agregar hasta dos asistentes mas, en calidad de asesores.

Dicha comisión paritaria se reunirá siempre que lo requiera cualquiera de las partes. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este convenio.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.
- Intervenir para conocer y, si existe acuerdo, decidir la solución de cuantas cuestiones, individuales, plurales o colectivas, puedan surgir en la aplicación, directa o indirecta, de este convenio colectivo. Una vez reunida la comisión, tendrá un plazo de quince días para emitir la resolución en un documento, tanto en caso de acuerdo como de desacuerdo. En todo caso la comisión deberá emitir un informe sobre la cuestión planteada.

No obstante el plazo anteriormente referido, la Comisión tendrá un plazo de siete días para pronunciarse y emitir resolución en caso de discrepancia durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo.

- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este convenio.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión.

Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito plural como colectivo, se deberá plantear las cuestiones de discrepancia ante la comisión paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de quince días, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas, excepto en el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo cuyo trámite procedimental viene expresamente regulado en la normativa de aplicación. Ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de quince días se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La comisión elaborará el reglamento de funcionamiento interno de la misma.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

CAPÍTULO II

Ingresos y bajas

Artículo 7. *Ingresos.*

Los requisitos de ingreso serán los siguientes:

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

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

- a) Disponer de licencia LMA66.
- b) Haber realizado un curso de formación básica en mantenimiento aeronáutico reconocido bajo la normativa EASA parte 147.
- c) Haber realizado un curso de ciclo formativo de grado superior en las ramas aeronáuticas, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, u homólogo.

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

a) En el caso de poseer licencia LMA66:

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

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

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

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

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

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

d) En el caso de que tuviera los módulos requeridos por AESA aprobados en su totalidad, ingresará en el nivel de mecánico básico.

En todos estos casos el ingreso en la Empresa se hará mediante la modalidad de contrato que determine la normativa laboral vigente siempre que la jornada en base a cómputo diario sea completa.

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

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

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

Artículo 8. *Período de prueba.*

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

Mecánicos: 30 días.

TMA e inspectores: 60 días.

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

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

Artículo 9. *Dimisión del trabajador.*

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria del trabajador, deberá mediar un preaviso por escrito a la Empresa de al menos dos meses de antelación.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Permanencia en la Empresa y no concurrencia.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Plantillas

Artículo 11. *Plantillas.*

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

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

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

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

Pasados 15 días tras la finalización del plazo de los treinta días para recurrir, la Empresa habrá resuelto los recursos presentados. En caso de no llegar a un acuerdo se someterá a la jurisdicción de trabajo.

Los niveles de plantilla en cada base determinarán el número de inspectores, TMA y mecánicos. La proporción del personal de mantenimiento por categorías será el siguiente:

(i) Inspectores, al menos, del 15% sobre la plantilla total de cada base, si bien el cómputo total de inspectores será, al menos, el 20% del total de la plantilla. Cuando no se cubra este porcentaje, en el plazo de un mes se convocará la cobertura de dichas vacantes.

(ii) Mecánicos, su número no podrá ser superior al 35% de la plantilla total de la base.

Todo este personal estará sujeto al sistema general de turnos que se establezca.

CAPÍTULO IV

Clasificación laboral

Artículo 12. *Definiciones.*

El personal del área de mantenimiento en línea se divide en tres grupos profesionales según la capacidad y funciones profesionales de cada uno de ellos, de acuerdo a las habilitaciones descritas en la legislación de EASA.

Asimismo los grupos profesionales se subdividen en distintos niveles que reconocen los grados de experiencia, formación y aptitud del personal.

Por todo ello se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles:

Grupos Profesionales	Niveles
Mecánicos.	Básicos.
	Expertos.
TMA.	F, E, D, C, B, A.
Inspectores.	C, B, A.

Mecánicos:

Forman parte del mismo el personal con cualificaciones básicas y/o sin experiencia. Deben realizar todos los trabajos bajo supervisión de personal cualificado. Se incluyen entre sus funciones el acondicionamiento de interiores, limpieza, engrases y otras tareas auxiliares.

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

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

Técnicos de mantenimiento:

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

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

Inspectores de mantenimiento:

Forman parte del mismo los técnicos de mantenimiento de aeronaves con capacidad para emitir un certificado de puesta en servicio «CRS» después de cualquier actividad de mantenimiento en línea y de acuerdo a la notificación individual de capacidad certificadora emitida por el gerente de calidad.

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

Artículo 13. *Licencias.*

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

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

En los supuestos de pérdida o extravío de la licencia por parte de alguno de los Técnicos, éste se hará cargo de los gastos que se generen para la obtención de una nueva.

Artículo 14. *Cargos de confianza.*

Se considerarán cargos de confianza aquellos que requieran, además de un alto grado de especialización, la confianza expresa de la Empresa, tales como jefe de base.

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

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

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

Los nombramientos y ceses serán decisión exclusiva y discrecional de la Empresa.

Los jefes de base devengarán por tal motivo un plus mensual, no consolidable en el caso de cese en la responsabilidad.

Artículo 15. *Cargos de responsabilidad.*

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

Este personal procederá del grupo profesional de TMA o Inspectores.

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

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

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

Artículo 16. *Responsables de turno.*

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

CAPÍTULO V

Vacantes, permutas y traslados

Artículo 17. *Vacantes.*

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

Se expresarán las características y condiciones del puesto de trabajo. Los interesados podrán cursar su solicitud hasta 15 días antes de la fecha señalada para la adjudicación de plazas. Las plazas se adjudicarán en el siguiente orden:

- a) Excedentes en caso de reingreso que así lo hubiesen solicitado en el tiempo y forma pactados.
- b) Cambios de destino de la misma categoría.
- c) Personal con categoría inmediata inferior y máximo nivel de progresión en la misma, teniendo preferencia el personal de la propia Base.

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

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

Artículo 18. *Permutas.*

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

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

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

La permuta no da derecho a indemnización alguna.

Artículo 19. Traslados.

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

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

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

Artículo 20. Movilidad geográfica voluntaria.

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

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

a) Traslados por cobertura de vacante: la Empresa publicará la vacante con 30 días de antelación a su cobertura, con el fin de recibir todas las posibles solicitudes. Al mismo tiempo, se comunicará a los representantes laborales los motivos de tal vacante y los aspirantes a dicha plaza. En todo caso se estará a lo establecido en el Artículo 17.–vacantes.

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

1. Mayor antigüedad en mantenimiento en línea en la Empresa.
2. Mayor nivel.

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

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

Artículo 21. Movilidad geográfica forzosa.

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

El orden de traslado por necesidades del servicio, será el siguiente por cada uno de los centros de trabajo afectados:

1. El trabajador de menor antigüedad administrativa en línea de mantenimiento dentro del grupo profesional afectado.
2. Siempre que un Técnico sea representante laboral y/o delegado sindical, será el último en ser trasladado.

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

La Empresa le proporcionará los billetes de avión necesarios, tanto para él como para su familia para efectuar este traslado. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el

Técnico como sus familiares estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Empresa sufragará el traslado en otro medio de locomoción. La Compañía contratará una empresa para el traslado de muebles y enseres hasta el nuevo domicilio. Si el Técnico decidiera no trasladar su mobiliario al nuevo destino, recibirá una cantidad sustitutiva del valor de dos (2) mensualidades de los haberes fijos.

En concepto de indemnización y por una sola vez, el trabajador que sea trasladado percibirá la cantidad equivalente a tres (3) mensualidades de los haberes fijos.

En todo caso la suma de las cantidades indicadas anteriormente (dos y tres mensualidades), no podrá superar los 18.000 €.

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

A efectos de este artículo, será objeto de negociación y consulta durante el periodo de negociación de una movilidad geográfica forzosa colectiva, las posibles mejoras en relación a este artículo, así como las condiciones de posibles retornos a su base de origen. En el supuesto de ser una movilidad geográfica forzosa individual, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales del trabajador afectado a efectos de valorar posibles compensaciones o mejoras adicionales.

CAPÍTULO VI

Despido colectivo

Artículo 22. *Despido Colectivo.*

a) Si por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de los representantes laborales, así como facilitarles la información necesaria en atención a la normativa que en cada momento resulte de aplicación.

b) En los supuestos objetivos de despido colectivo contemplados en la legislación laboral que resulte de aplicación, tendrán preferencia para permanecer en la Empresa los representantes laborales y delegados sindicales.

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

No computarán en dicho escalafón los periodos de excedencias voluntarias.

c) No se podrá contratar nuevo personal hasta tanto no se haya hecho por parte de la empresa una oferta de contratación a los trabajadores que causaron baja como consecuencia del despido colectivo, los cuales deben ser preavisados por escrito con una antelación mínima de cuarenta y cinco (45) días para incorporación al trabajo, caso de aceptar la oferta. A tal efecto es responsabilidad de estas personas que la empresa conozca sus datos de contacto con la finalidad de poder trasladarles la oferta, puesto que caso contrario la empresa remitirá la misma al último domicilio conocido.

De la referida oferta y contestación en su caso, se mandará copia a los representantes laborales. Una vez ofertada la contratación a todos los trabajadores que hubiesen sido objeto de despido colectivo y estos hayan sido incorporados, hayan rechazado la oferta recibida por parte de la Empresa o no hayan contestado a la misma, ésta podrá contratar libremente a nuevos trabajadores.

d) La contratación del personal afectado por despido colectivo lo podrá ser en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa donde exista vacante, y al mismo se le reconocerá la misma categoría y nivel de progresión que hubiera alcanzado anteriormente.

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

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 23. *Programación de jornada de trabajo.*

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

2. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de mil setecientos cuarenta y cuatro (1744) para el año 2016 y de mil setecientos doce (1712) horas, para los años 2017 en adelante. El año 2016 tendrá 218 días laborables y a partir del año 2017 214 días laborables por año.

Los trabajadores tendrán 24 días de vacaciones en PMI, BCN y MAD y 22 días de vacaciones en LPA; 122 libranzas que incluyen las compensaciones por los festivos; y 1 día de libre disposición en PMI, BCN y MAD y 3 días de libre disposición en LPA.

A partir del año 2017 se dispondrán de 5 días de libre disposición en PMI, BCN y MAD y 7 días de libre disposición en LPA en concepto de ajuste de jornada y se disfrutaran de común acuerdo entre empresa y trabajador.

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

4. La programación de turnos de referencia, incluidos los descansos semanales, serán los siguientes:

a) Para las bases de PMI, BCN y MAD: 6M 3L 6T 3L 6N 3L ó 6N 4L 6T 2L 6M 3L.

b) Para las bases de LPA: 2N 2M 3T 3L 3N 2M 2T 4L ó 2N 3M 2T 3L 3N 2M 2T 4L ó 2N 2M 3T 3L 2N 3M 2T 4L.

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

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

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

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

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

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

11. Los turnos previamente establecidos podrán ser variados con una semana de antelación a cada quincena de dicho mes, publicándolo oportunamente. Fijados ya definitivamente con una semana de antelación los turnos quincenales de trabajo, la

Empresa podrá realizar un cambio en el turno de una jornada de trabajo sin compensación al trabajador. En el caso de que tal variación lo fuese por dos o más días, el trabajador afectado percibirá un plus por cambio de turno por tal causa y cuyo importe se fija en el equivalente a una hora extraordinaria según categoría por cada variación habida. Dichos cambios no podrán efectuarse cuando se trate de un día libre, salvo consentimiento previo con el trabajador afectado.

12. La Empresa facilitará el previsible esquema de programación trimestral de asignación de turnos en la que figuren los días libres y días trabajados.

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

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

15. El personal de mantenimiento con edad igual o superior a 58 años a fecha 1 de julio del año del año de disfrute, excepto cargos de confianza y/o responsabilidad, podrá solicitar y acogerse con carácter voluntario a la medida de exención de la realización del turno de noche, siempre y cuando en la base en la que presta sus servicios no haya un porcentaje superior al 5% de plantilla que tenga dicha exención reconocida, computando dentro de este porcentaje tanto las exenciones voluntarias anteriores concedidas, como exenciones reconocidas por cualquier otra causa. A efectos del cómputo del 5% de plantilla las partes acuerdan que el porcentaje se redondeará por exceso o por defecto.

El criterio para que puedan acogerse a este derecho en caso de que existan solicitudes que excedan del 5% serán;

- 1.º Mayor edad.
- 2.º En caso de edad igual, mayor antigüedad en la empresas.

La solicitud del referido derecho deberá realizarse, en todo caso, antes del 31 de octubre del año anterior al inicio del disfrute y el disfrute deberá ser por años naturales, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre.

A tal efecto y si por cualquier causa que no sea de adscripción voluntaria, incluyendo la comunicación que en su caso pueda hacer el servicio de prevención ajeno, se tuviese que reconocer una exención de realización de turno de noche que hiciese que el porcentaje del 5% de exenciones se supere en una base, el/los trabajadores que se han acogido voluntariamente a dicho derecho verán revocado el mismo, hasta que el porcentaje se sitúe nuevamente dentro del límite del 5%. Dicha revocación se llevará a cabo al mes siguiente, siguiendo el orden de menor tiempo disfrutando este derecho.

La concesión de la solicitud voluntaria a la medida de exención de la realización del turno de noche no podrá afectar al correcto desarrollo de los cometidos que deben realizarse en el turno de noche, por lo que la empresa estará facultada para adoptar aquellas medidas organizativas que considere oportunas dentro del marco regulador del convenio y demás normativa de aplicación, para garantizar las tareas a realizar en dicho turno.

Artículo 24. *Turnos de revisión.*

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

La programación de estos turnos de revisión se hará con personal procedente de los turnos de mañana y de tarde. La revisión se realizará dentro de la franja horaria entre las 06:00 hrs. y las 23:00 hrs. Las modificaciones de esa franja horaria no darán derecho a compensación alguna. Las variaciones fuera de la franja horaria establecida, de 06:00 hrs. a las 23:00 hrs., se acordarán con los representantes laborales.

La programación de los turnos de revisión se considera como distribución irregular de la jornada y se comunicara al trabajador con un mínimo de 5 días.

Una vez programado el turno de revisión, cuando excepcionalmente por motivos operacionales no previstos fuese necesario modificarlo por un plazo inferior a cinco días,

se informará a los representantes laborales de la base y se podrá programar una jornada de revisión para la realización de dichos trabajos con personal procedente de los turnos de mañana y tarde en los mismos términos que el turno de revisión programado anteriormente. En este caso será el Técnico quien decida si el exceso de jornada motivada por estos trabajos se le abona económicamente o lo compensa en horas de descanso en la fecha que acuerde con el Jefe de Base.

En todos los casos, el aviso se realizara por un procedimiento en el cual se garantice el acuse de recibo por parte del trabajador.

Una vez asignado uno de esos turnos de doce horas y si, por cambio de programación comercial, factores meteorológicos, el mismo no pudiera ser llevado a cabo y el preaviso se llevase a cabo con menos de 12 horas al turno programado, el trabajador afectado percibirá una compensación económica equivalente a cuatro horas extraordinarias, según su categoría profesional, pasando ese día a considerarse como correspondiente a su descanso semanal pudiendo la Empresa asignar dicho turno a otro día libre que pudiera tener asignado como tal en el plazo máximo de 7 días, sin compensación de tipo alguno.

El exceso de jornada ordinaria motivada por este turno de revisión será compensado, a decisión de la Empresa, bien con su disfrute en tiempo de descanso (aplicando el factor de dos horas libres por una trabajada) o bien, económicamente aplicando el mismo factor. Si se exceden los dos períodos de libranza posteriores a la revisión sin haber disfrutado la compensación correspondiente en tiempo libre, entonces el Técnico percibirá la compensación económica.

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

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

Artículo 25. *Descanso durante la jornada.*

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

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

Artículo 26. *Descanso entre jornadas.*

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

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

Cuando por motivos de realización de trabajos extraordinarios haya que prolongar la jornada, el descanso mínimo obligatorio será de 10 horas antes de la reincorporación a su turno programado y la diferencia será compensada con una reducción de jornada en tiempo equivalente.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

1. Se establece un descanso semanal de dos días consecutivos, que podrán ser computados en un periodo máximo de dos semanas.

2. Los días libres por compensación o por descanso semanal no dividirán el turno de noche.

3. Se librarà, al menos, un fin de semana, (entendiéndose como tal como mínimo Sábado y Domingo), en la programación de cuatro semanas.

Artículo 28. *Descanso anual. Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 22 días laborables en la base de LPA y de 24 días laborables en las bases de PMI, BCN y MAD (entendidos como laborables conforme a las rotaciones definidas en el Artículo 23).

1. En la base de LPA las vacaciones se fraccionarán en tres períodos de 7 días laborables que deberán coincidir con los días laborables anexos a un período de libranzas. Estas libranzas, anteriores y posteriores a un período de vacaciones programadas según la rotación de referencia, no se podrán variar por causas de la producción. Además cada Técnico dispondrá de un día de vacaciones que se programará según sus necesidades.

2. En las bases de PMI, BCN y MAD las vacaciones se fraccionarán en cuatro períodos de 6 días laborables que deberán coincidir con los días laborables anexos a un período de libranzas. Estas libranzas, anteriores y posteriores a un período de vacaciones programadas según la rotación de referencia, no se podrán variar por causas de la producción.

3. Sin perjuicio de que el periodo de disfrute de las vacaciones serán en año natural, y únicamente a efectos de programación, las mismas se podrán disfrutar hasta el día 6 de enero del año siguiente.

4. Para el personal que «ad-personam» disfruten de días adicionales de vacaciones, estos días, no computarán a efectos de limitar el porcentaje de personas de vacaciones según recoge el artículo 28.6 de este convenio colectivo.

5. Los períodos de elección de vacaciones se programarán de acuerdo a las siguientes premisas:

- Los jefes de turno o responsables de turno evaluadores, que tengan la misma rotación, no podrán coincidir entre sí, ni formarán parte de los equipos a efectos de elección de vacaciones.

- Vendrán determinados por el sentido inverso a los puntos acumulados en las vacaciones del año en curso dentro de un mismo equipo, siendo este el conjunto de Inspectores, TMA y Mecánicos que coinciden día por día en una misma rotación.

- No podrán coincidir en un mismo período de vacaciones 3 o más Técnicos de un mismo equipo en la base de LPA, 2 o más Técnicos de un mismo equipo en las bases de PMI y BCN; y 4 o más Técnicos de un mismo equipo en la base de MAD.

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

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

b) El sistema de puntos es el que a continuación se detalla (teniendo en cuenta que puede variar en función de las fechas en que caiga Semana Santa):

Mes	Notas	Puntos
Enero.	Del 1 al 15.	8 por día.
	(Resto del mes).	0 por día.
Febrero.		0 por día.
Marzo.	(Ver Nota).	2 por día.
Abril.		4 por día.
Mayo.		5 por día.
Junio.	Del 1 al 15.	8 por día.
	Del 16 al 30.	10 por día.
Julio.		11 por día.
Agosto.		12 por día.

Mes	Notas	Puntos
Septiembre.	Del 1 al 15.	10 por día.
	Del 16 al 30.	8 por día.
Octubre.		6 por día.
Noviembre.		0 por día.
Diciembre.	Del 1 al 15.	3 por día.
	Del 16 al 31.	8 por día.

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

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

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

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

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

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

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

i) Para el personal que, «ad-personam» disfrute de días adicionales de vacaciones, no computarán del exceso de los 22 días laborables para LPA y 24 días laborables para PMI, BCN y MAD los de menor puntuación.

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

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, 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 correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 30. *Trabajo nocturno.*

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

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

Cuando en el período de un mes natural las horas nocturnas excedan 70 horas, el exceso sobre dicho número se retribuirá al doble del importe de lo reflejado en las tablas salariales vigentes para la hora nocturna. A los efectos del cómputo del exceso de las 70 horas, se contabilizarán exclusivamente las efectivamente realizadas en la franja horaria de las 22:00 horas a las 06:00 horas para aquellas bases cuyo turno de noche coincida con esta franja horaria; y las efectivamente realizadas en la franja horaria comprendida entre las 23:00 hrs. y las 07:00 hrs. en aquellas bases en las que el turno de noche coincida con esta última franja horaria.

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

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

El resto de horas no amparadas en estos casos serán propuestas por la Empresa y de libre aceptación por parte de los trabajadores y se remuneraran como horas extraordinarias según la tabla salarial.

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

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

Artículo 32. *Tiempo de solape.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Progresiones

Artículo 33. *Progresiones.*

Habiéndose realizado todas las progresiones para el año 2016, puesto que las mismas se realizan en atención a las evaluaciones de desempleo del año 2015, se establece para las progresiones que se harán efectivas desde el 1 de enero de 2017 en adelante 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 Art. 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. Se establecen los siguientes grupos profesionales con sus niveles.

Grupos profesionales	Niveles
Mecánicos.	Básico.
	Experto.
TMA s.	F, E, D, C, B, A.
Inspectores.	C, B, A.

3. El porcentaje autorizado de progresiones se obtendrá sobre la totalidad de la plantilla.

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

$$\text{Número de ascensos} = \frac{\text{Ascendibles en base} \times \text{número de ascensos totales}}{\text{Ascendibles totales en todas las bases}}$$

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

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

4. Las progresiones se realizarán con periodicidad anual con fecha 1 de Enero de cada año, en relación a los trabajadores susceptibles de obtener la correspondiente progresión, es decir, los del año anterior.

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

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

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

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

Mecánico básico.	a	Mec. Experto	2 años ver nota 1.	
Mec. experto.	a	TMA F	Ver nota 2.	
TMA F	a	TMA E	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA E	a	TMA D	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA D	a	TMA C	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA C	a	TMA B	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA B	a	TMA A	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
TMA A	a	Insp C	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
Insp C	a	Insp B	Min. 3 años.	Máx. 5 años.
Insp B	a	Insp A	Min. 3 años.	Máx. 5 años.

A efectos de este apartado:

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

Nota 2: Progresión automática a la obtención de la licencia part 66 (LMA), con habilitación en alguna de las flotas mantenidas por la empresa. Para aquel mecánico experto en posesión de la licencia part. 66 (LMA), la empresa le facilitará el acceso a un curso de calificación de tipo y posterior OJT en el plazo máximo de tres años a partir de la obtención de dicha licencia. Si la obtención de la habilitación no se consiguiera por causas ajenas al trabajador la progresión económica será automática.

Nota 3: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo de permanencia en un nivel, en fechas no coincidentes con las de efectividad de progresión, ascenderán en la promoción inmediata, siempre que cumplan el resto de las condiciones expresadas en el apartado 5.

Nota 4: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo en un nivel ascenderán automáticamente siempre y cuando cumplan con el resto de condiciones del art. 33.5. Si fuera necesario, tendrá carácter extraordinario.

El orden de promoción será, en primer lugar, por mayor antigüedad en el nivel, en segundo lugar, por mayor antigüedad en la empresa y en caso de igualdad en nivel y antigüedad, el de mayor edad.

B. Por cada año de evaluación negativa de un trabajador, se alargará un año en la permanencia de su nivel actual antes de progresar al siguiente. Si algún trabajador obtuviese 3 evaluaciones negativas consecutivas, el periodo de 5 años comenzaría a computarse de nuevo a partir de la última evaluación negativa.

Cada año los jefes de base, en consenso con los jefes de turno o responsables de turno, realizarán una evaluación del personal. Si el resultado de dichas evaluaciones fuera favorable no será necesario su comentario con los interesados. En el caso de una evaluación no favorable ésta se le comunicará al interesado, y los representantes laborales se les comunicará que no ha sido favorable dicho resultado.

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

Favorable: Cuando el desempeño global sea igual o mayor a 5.

No favorable: El resto.

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

D. El porcentaje de progresiones referido en el apartado 3 del presente artículo será del 20% de la plantilla.

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

7. Cuando un TMA permanezca más de 240 días de baja por incapacidad temporal, excedencia voluntaria o permiso no retribuido, excepto en los casos de baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral y baja por maternidad, no será

evaluado, en cuyo caso no computará como año de permanencia en el nivel, aunque sí computará como tiempo a efectos de ascendibles de su base.

CAPÍTULO IX

Festivos, permisos y excedencias

Artículo 34. *Compensación económica.*

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

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

Artículo 35. *Programación de festivos.*

La programación de los 14 días en compensación por las fiestas laborales ya está tenida en cuenta e incluida dentro de los 122 días de libranza (al año), conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de este convenio colectivo.

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

Artículo 36. *Personal destacado.*

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

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

En esta materia se estará a la regulación dispuesta en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

En esta materia se asimila el tratamiento de las parejas de hecho, legalmente reconocidas como tal, al tratamiento ofrecido a los cónyuges.

A partir del 1 de agosto de 2016, el Técnico podrá disponer a cargo de la empresa de hasta un máximo de 2 horas para asistir a la consulta médica propia y/o pruebas diagnósticas, siempre que dicha asistencia se produzca por parte de los servicios públicos de salud competentes. No obstante lo anterior, se aceptaran los justificantes de centros médicos privados siempre y cuando se acredite que el paciente ha sido previamente derivado al referido centro por parte de los servicios públicos de salud. El tiempo que exceda de las 2 horas deberá ser recuperado por el Técnico.

Para poder disfrutar de este permiso el Técnico deberá justificar su asistencia mediante documento oficial expedido por el referido servicio de salud, donde conste la hora de citación y de salida de la consulta y/o la prueba. Caso de no justificarse en la manera indicada, el trabajador deberá recuperar la totalidad del tiempo utilizado, sin perjuicio de poder adoptarse medidas disciplinarias contra el mismo caso de observarse algún incumplimiento laboral.

En el caso de que la consulta o prueba diagnóstica pueda realizarse total o parcialmente fuera de la jornada laboral, el trabajador deberá optar por esa posibilidad.

Cualquier actuación del Técnico que suponga una utilización inadecuada del permiso aquí regulado, será susceptible de ser sancionado por la dirección de la Compañía de conformidad con el régimen sancionador aplicable.

Se reconoce igualmente el disfrute de un permiso retribuido de un día natural por matrimonio de hijo y hermano por consanguinidad.

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

En esta materia se estará a la regulación dispuesta en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Permisos compensables.*

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

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

Este permiso compensable no afectará a la rotación de turnos.

1. Un día natural por bautizo o Primera Comunión de un hijo/a, ampliable a dos días en caso de que el suceso ocurra a más de 300 Km de la residencia habitual al lugar en que tiene lugar el hecho causante.

2. Un día natural por boda de padres (por consanguinidad) y hermanos por afinidad.

Artículo 40. *Permisos no retribuidos.*

Los Técnico tendrán derecho a disfrutar de permiso no retribuido anualmente, de duración mínima de quince días y hasta un periodo máximo de cuarenta y cinco (45) días naturales, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

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

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

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

Artículo 41. *Excedencias voluntarias.*

En esta materia se estará a la regulación dispuesta en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Excedencias forzosas.*

En esta materia se estará a la regulación dispuesta en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Destacamentos y desplazamientos

Artículo 43. *Definiciones.*

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

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

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

Artículo 44. *Programación de destacamentos y acompañamientos.*

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

Los destacamentos nacionales serán cubiertos preferentemente por categorías TMA.

Siempre que en un destacamento se realice la inspección diaria a dos o más aviones, los mismos serán atendidos por dos o más técnicos certificadores.

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

- a) El servicio será de libre aceptación.
- b) Se respetará el turno al certificador en el listado, en los casos de rechazo del vuelo por causa justificada tal como la asignación del destacamento o acompañamiento en día libre, vacaciones, baja por incapacidad laboral temporal o permiso reflejado en los artículos 37, 39 y 40 de este convenio.
- c) Existirán sólo dos listas, una ordenará la rotación de certificadores en los destacamentos y la otra en los acompañamientos. Cada una de ellas se subdividirá por certificadores de flota, y serán tantas subdivisiones como flotas disponga la Empresa en ese momento.
La Empresa podrá modificar el orden de los inspectores en los listados en función de las necesidades de la producción de la base.
La Empresa podrá excluir del listado a un determinado Técnico siempre que concurra causa justificada para ello, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.
- d) En caso de que no hubiera personal voluntario, la Empresa podrá designar un Técnico para su realización.

El Técnico podrá rechazar este servicio si:

- El destino es una zona de guerra o conflicto declarado, de conformidad con la declaración en esta materia establecida por el Ministerio de Asuntos Exteriores.
- No estuviera vacunado y fuera necesario para viajar a ese destino, conforme a lo específicamente señalado a este respecto por el Servicio Médico de la Empresa.

e) En el supuesto de que un destacamento o acompañamiento coincida en Día Libre y sea aceptado por el Técnico, las primeras ocho horas equivaldrán a la jornada ordinaria de trabajo. El día libre del trabajador afectado por dicha circunstancia, se disfrutará en la fecha establecida de común acuerdo en atención a las necesidades de la base.

Los destacamentos y vuelos de acompañamiento serán realizados siempre según las condiciones reguladas en este convenio colectivo. La representación legal de los trabajadores será informada cuando en algún vuelo no se respeten estas condiciones, tanto por la Empresa como por el trabajador.

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

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

Artículo 45. *Disposiciones generales.*

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

b) Al regreso a su base de origen, el siguiente turno de trabajo será el que le corresponda según programación, después de un descanso mínimo de doce (12) horas. Para aquellos supuestos en los que se realice actividad superior a las 18 horas

continuadas, el siguiente turno de trabajo será el correspondiente según la programación de turnos, tras un descanso mínimo de veinticuatro (24) horas.

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

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

e) En el supuesto de que el avión permanezca en destacamento estacionado cuatro o más horas comprendidas entre las 21:00 hrs. locales del primer día de referencia para el cómputo y las 07:00 hrs. locales del día siguiente, se abonarán ocho horas nocturnas. En el caso de que sean menos de cuatro horas, se abonarán únicamente las horas nocturnas efectivamente trabajadas dentro del horario anteriormente indicado, conforme a lo establecido en el artículo 30 del convenio colectivo.

f) En caso de llamada por parte de maintrol para cualquier tipo de asistencia técnica, fuera de la jornada, se cobrará un mínimo de 4 horas extras.

g) Los desplazamientos por destacamento o acompañamiento serán realizados dentro del horario laboral.

Artículo 46. *Disposición del pasaporte.*

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

Artículo 47. *Desplazamiento en día libre.*

Salvo lo estipulado en el artículo 44 e) de este convenio, en el caso de que un desplazamiento se realizara en día libre, éste lo será de libre aceptación, salvo en caso de AOG, que será de obligado cumplimiento. Una vez designado este desplazamiento se le abonará como horas extras todas las empleadas desde que se presente en su Base hasta llegar al aeropuerto de destino.

Artículo 48. *Día de desplazamiento.*

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

No se aplicará ninguna compensación por este motivo.

El día de ida se deberá programar el día del desplazamiento y se computará como una jornada ordinaria. No se computará el día vuelta excepto si excede las 5 horas.

Artículo 49. *Destacamento ordinario.*

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

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

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

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

Se procurará programar al personal voluntario de forma rotatoria y equitativa.

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

Los desplazamientos entre la base de origen - lugar de destacamento y viceversa, serán realizados dentro del horario laboral. En caso de que por necesidades de programación o disponibilidad de medio de transporte no sea así, el tiempo utilizado durante el desplazamiento será compensado con tiempo libre equivalente durante el mes en curso o, en su defecto, abonado como horas ordinarias. A elección del Técnico y de acuerdo con la dirección de mantenimiento dichas horas podrán ser acumuladas para su futuro disfrute. Esta compensación será también de aplicación en desplazamientos motivados por causas distintas a las ya reguladas en el presente convenio, como por ejemplo, y a título meramente ilustrativo, la asistencia a cursos u otras que no impliquen certificación de trabajos de mantenimiento en línea.

Artículo 50. *Destacamento de larga duración.*

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

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

Esto se aplicará a destacamentos superiores a un mes.

Aquellos Técnico que hayan realizado excepcionalmente un destacamento de larga duración, y simultáneamente se hubiese incorporado voluntariamente en la lista de candidatos para la asignación de un destacamento ordinario, al regreso del destacamento de larga duración, pasará a ocupar el último lugar en la relación de candidatos voluntarios para realizar el destacamento ordinario.

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

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

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

1. La dirección de mantenimiento ordenará los desplazamientos necesarios 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.

Una vez en el lugar de trabajo, los Técnico procurarán terminar el mismo lo antes posible, siendo la persona designada como Jefe la responsable de dicha urgencia, pero

dando a los Técnico el tiempo suficiente para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho (8) horas de descanso por jornada. El tiempo invertido en los traslados a y desde el lugar de residencia eventual no se considerará como descanso.

Artículo 52. *Compensaciones por desplazamientos por AOG.*

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

1. Cuando un Técnico sea requerido desde su domicilio para dichos trabajos, desde el momento en que llegue a su base y hasta que regrese a la misma, si no media descanso en hotel, tendrá todo ese tiempo la consideración de horas de AOG, salvo que medie descanso en hotel conforme a lo establecido en este precepto, en cuyo caso el regreso se considerará como desplazamiento por acompañamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 53 de este convenio colectivo.

2. En el caso de que el requerimiento le fuera hecho en su puesto de trabajo, la consideración de horas de AOG lo será desde el mismo momento del requerimiento y hasta la vuelta a la base, aplicando el mismo criterio que en el caso anterior.

3. Si después del descanso en el hotel se tuviera que continuar trabajando, estas horas seguirán teniendo la misma compensación que las anteriores. 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.

4. Siempre que la actividad (entiéndase por tal la hora en que se empezó a trabajar o la hora que se requirió al Técnico desde su base) exceda de dieciséis (16) horas, aun persistiendo la situación de AOG, el Técnico tendrá derecho a un descanso mínimo de ocho (8) horas en un hotel.

5. Siempre que la duración de la actividad del Técnico sea de diez (10) horas o más, incluyendo el retorno a base, una vez firmado el tech. log. y dado el avión listo, se tendrá derecho a ir a un hotel para descanso y aseo.

6. El descanso mínimo después de diez (10) horas de actividad o más, será de doce (12) horas en ámbito nacional e internacional y veinticuatro (24) horas en vuelos de larga distancia. En caso de que no se pudiera cumplir el descanso establecido y siempre con la aceptación del TMA, el cobro de horas de AOG no finalizará hasta la llegada del Técnico a su base.

7. La hora de AOG se abonará atendiendo a la proporción del doble del importe de la hora ordinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del convenio colectivo.

8. Las Horas de AOG son incompatibles con las Horas Extras.

9. En el supuesto de que un TMA sea llamado para la atención de horas AOG en su día libre, la Empresa compensará dicho día libre con uno adicional a disfrutar en función de las justificadas necesidades operativas y organizativas de la base.

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

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

Artículo 53. *Desplazamiento por acompañamiento.*

Serán aquellos que se realicen sin ninguna función a realizar a bordo y únicamente tengan como misión, el realizar una Inspección rutinaria en el punto de destino, tales como: tránsito, «daily check», vuelo para situar un avión, etc., incluyendo los desplazamientos por destacamento que conlleven la realización de actividad inmediata en el momento de llegar al punto de destino, así como los retornos en el mismo avión que haya sido previamente atendido por el Técnico desplazado. Si el regreso se produce en otro vuelo, será de aplicación el artículo 49 del presente convenio colectivo (en lo que respecta a la compensación con horas ordinarias o tiempo libre equivalente).

Los requisitos para dichos vuelos serán:

1. La libre aceptación por parte del Técnico a realizar dichos vuelos, siempre que supongan una actividad superior a 18 horas. En estos casos mediará un descanso mínimo de 24 horas antes de la reincorporación a su turno programado.

2. El Técnico se alojará en el mismo hotel que la tripulación y, cuando sea factible, utilizará los mismos medios de transporte.

A efectos de retribución económica y de programación del trabajo se definen tres tipos de vuelo en función de su duración, de calzos a calzos: corto (menos de tres horas), medio (de tres a seis horas) y largo (más de seis horas).

Para cada uno de ellos se establece la cuantía conforme a lo indicado en el artículo 70 de este convenio colectivo. Esta cuantía ya incluye todas las posibles retribuciones variables, a excepción de las horas festivas, devengadas durante el tiempo totalizado por: las dos horas anteriores a la hora programada del vuelo, la duración del vuelo y una hora posterior a calzos. Este total de tiempo, en lo sucesivo, lo denominaremos «intervalo», que será corto, medio o largo según la duración del vuelo que incluye conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Si finalizado el intervalo continuara la actividad, esta continuación devengará las horas nocturnas que procedan en horario local. Si el intervalo es inferior a ocho horas no devengará horas de contingencia, definidas éstas conforme al artículo 70 de este convenio, hasta que la suma del intervalo más la actividad adicional alcancen un total de ocho horas. A partir de ese momento o si el intervalo es superior a las ocho horas, la actividad adicional devengará horas de contingencia hasta el final de la actividad o el comienzo de un nuevo intervalo si fuese el caso.

Si con anterioridad al intervalo existiera actividad, esta actividad devengará las horas nocturnas que tuviesen lugar en el horario local. Si el intervalo y la actividad previa es inferior a ocho horas no devengará horas de contingencia; si la suma de ambos conceptos superaran las ocho horas, dicho exceso sí devengará horas de contingencia.

Artículo 54. *Desplazamiento por prueba.*

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

Los requisitos para dichos vuelos serán:

1. El Técnico dispondrá de un asiento en la cabina de tripulación si fuera necesario para la función encomendada.

2. Aceptación por parte del Técnico a realizar dicho vuelo.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 55. *Conceptos en la retribución.*

Los conceptos salariales correspondientes al año 2016 son los recogidos en la tabla salarial del anexo 4.

Los Técnicos percibirán su salario mensualmente como máximo el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo. Los haberes se harán efectivos mediante transferencia bancaria. Estarán a disposición de los Técnicos los recibos de salario en la Intranet de la Empresa.

Los conceptos retributivos de cálculo variable serán abonados en la nómina siguiente a su devengo.

Artículo 56. Revisión salarial.

Con efectos de 1 de enero de 2016 se aplicará un incremento salarial del 1 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Para cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se aplicará un incremento salarial del IPC real correspondiente al año anterior en todos los conceptos salariales y extrasalariales y se efectuará una revisión de los conceptos afectados por el presente convenio abonándose las diferencias al mes siguiente de su publicación.

Artículo 57. Estructura salarial.

Retribuciones fijas:

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

Retribuciones variables:

1. Horas nocturnas.
2. Horas A.O.G.
3. Horas festivas.
4. Actividad por intervalos.
5. Horas por vuelo de prueba.
6. Horas extraordinarias.
7. Dietas nacionales e internacionales.
8. Horas contingencia.

Artículo 58. Cálculo de la hora ordinaria.

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

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

Siendo f.c. el factor de corrección que, a efectos de subida salarial, será revisado en los mismos términos que los conceptos fijos. Dicho factor de corrección (f.c.) figura en la tabla salarial (anexo 4).

Artículo 59. Salario base.

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

Artículo 60. Antigüedad.

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

Artículo 61. *Prima de productividad.*

Es la retribución que, en función del nivel ostentado figura recogida en la tabla salarial.

Artículo 62. *Plus turnos.*

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

Artículo 63. *Plus solape.*

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

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

Artículo 64. *Plus de mantenimiento en línea.*

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

Artículo 65. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Artículo 66. *Horas nocturnas.*

Su cuantía es la reflejada en la tabla salarial, siendo el importe de la hora nocturna el treinta 30 % de la hora ordinaria.

Artículo 67. *Horas AOG.*

La compensación por horas A.O.G. trabajadas será del 200 % de la hora ordinaria.

Artículo 68. *Horas festivas.*

La compensación por horas festivas trabajadas será del 175% de la hora ordinaria.

Artículo 69. *Actividad por intervalos y horas de contingencia.*

El concepto retributivo variable por intervalo corto, medio y largo se regirá conforme a lo establecido en el artículo 53 y en la cuantía dispuesta en la tabla salarial.

La compensación por hora de contingencia trabajada será del 175% de la hora ordinaria.

Las horas de contingencia serán el tiempo de exceso del intervalo y la actividad adicional al mismo en las circunstancias descritas en el artículo 53 de este convenio, sin computar el tiempo de descanso que pueda corresponder si lo hubiera.

Artículo 70. *Hora de vuelo por prueba.*

La compensación económica por vuelos de prueba será del 150% de la hora ordinaria.

Artículo 71. Hora extraordinaria y por fuerza mayor.

La retribución de las horas extras será del 175% de la hora ordinaria.

Artículo 72. Dietas.

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

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

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

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

Artículo 73. Plus de jefe de turno.

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

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

Artículo 74. Plus de jefe de base.

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

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

CAPÍTULO XII**Formación****Artículo 75. Objetivo.**

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

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

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

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

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

Artículo 76. *Disposiciones generales.*

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

Para estos cursos se aplicará lo dispuesto a continuación:

- El horario de los cursos será de un máximo de seis (6) hrs. en jornada continuada, no afectando dicho horario entre las 14.30 hrs. y las 16.00 hrs., y tampoco sobrepasando las 23.00 hrs. Este párrafo no será de aplicación en los casos de asistencia a simulador, disponibilidad de avión o en asistencia a centros externos.
- La duración semanal será de cinco (5) días, librando sábado y domingo, salvo que durante la semana hubiese un día festivo, el cual será tenido como tal, o que debido a requerimientos de duración del curso hubiese que prolongar al sábado como día lectivo.
- Por necesidades del servicio se podrá interrumpir el curso, excepto en aquellos en que se vean afectados los sábados como días lectivos.
- Para el personal asistente a cursos fuera de su base, la Empresa proporcionará hotel, dietas y medio de transporte al centro de instrucción.
- Para el personal de la base donde se imparta el curso, si el centro de instrucción se encuentra a más de 15 Km. del centro de trabajo, la Empresa proporcionará el medio de transporte al mismo. En caso contrario, al personal se le abonará el kilometraje establecido en cada momento.
- Para cursos de duración superior a 6 semanas, el personal desplazado fuera de su base podrá solicitar un billete con plaza confirmada para su desplazamiento a su base de origen, en cuyo caso deberá abandonar el hotel y devolver las dietas de los días no lectivos que permanezca en su base de origen.

Artículo 77. *Cursos de formación inicial.*

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

Artículo 78. *Cursos de calificación tipo.*

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

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

Artículo 79. *Formación continuada.*

Los Técnicos certificadores recibirán la formación continuada que en cada momento tenga establecida la normativa vigente.

Artículo 80. *Cursos específicos.*

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

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

CAPÍTULO XIII

UniformidadArtículo 81. *Uniformidad por puntos.*

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

- Valor de los puntos.

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

- Puntos acumulables.

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

- Periodos de solicitud.

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

Las partes acuerdan que la comisión de uniformidad se reunirá la segunda quincena de septiembre del año 2016, con la finalidad de acordar las prendas básicas y opcionales que deberán facilitarse a los Técnicos. En todo caso y de no alcanzar un acuerdo, se mantendrán las prendas que se acordaron en el IV convenio colectivo.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Régimen asistencialArtículo 82. *Mejora complementaria a la acción protectora de la Seguridad Social.*

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

Artículo 83. *Asistencia social fuera de base.*

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

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

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

Artículo 84. *Prejubilaciones voluntarias.*

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

Artículo 85. *Jubilación parcial.*

Los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos por el sistema de la Seguridad Social, podrán solicitar acogerse a la situación de jubilación parcial, que tendrá un carácter voluntario e individual. En cualquier caso, dicha solicitud deberá ser valorada y, en su caso, aceptada expresamente por la empresa.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la especificidad del trabajo realizado por el colectivo al que le resulta de aplicación el presente convenio, que requiere de una continua actualización formativa y contar con las necesarias habilitaciones descritas en la legislación vigente, y la dificultad de poder mantener estas aptitudes y titulaciones anualmente caso de prestar servicios de forma intermitente con carácter anual, las partes acuerdan que caso de que la solicitud de jubilación parcial sea aceptada por la empresa, trabajador y Compañía podrán pactar la posibilidad de que la totalidad del periodo de prestación de servicios se concentre en el periodo inicial de disfrute de la situación de jubilación parcial, siempre que la normativa de aplicación lo permita, puesto que esta posibilidad es coherente con las finalidades que atienden a la política del mercado de empleo y con las necesidades financieras del sistema y que justifican este tipo de jubilación.

Artículo 86. *Responsabilidad civil.*

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

Artículo 87. *Seguro de accidentes.*

La Empresa tendrá que tener concertada una póliza de seguro que garantice a los Técnicos un capital de doscientos mil (200.000) euros, a percibir por si mismos o por los beneficiarios designados (o herederos legales), en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o por muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente, laboral o no, ocurrido durante las veinticuatro horas del día, y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía.

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

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

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinarioArtículo 88. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

Artículo 89. *Faltas.*

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

Son faltas leves:

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

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de la Empresa.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o curso que sumen treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de dos días de trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La divulgación de información de la Empresa de reserva obligada, sin que produzca perjuicio a la Empresa.
6. Realizar trabajos durante la jornada ajenos a la Empresa, ya sea por cuenta propia o a terceros.
7. Utilizar para uso propio, sin autorización de la Empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.

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

Son faltas muy graves:

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

13. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la Empresa, y que suponga competencia para esta.

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

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

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

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

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

19. La acusación de mobbing (acoso moral /psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada.

Artículo 90. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días ó despido.

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

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

CAPÍTULO XVI

Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

Artículo 91.

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de Mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

Igualmente las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio Colectivo, cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia, a un procedimiento de Mediación ante dicho Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, en los términos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

Disposición transitoria primera. *Progresiones.*

Todos aquellos Técnicos que a fecha 30 de junio de 2016 estén percibiendo el 25% u otro porcentaje relativo a la diferencia entre conceptos fijos de su nivel y el inmediato superior, al no haber podido promocionar dentro del porcentaje de trabajadores ascendibles, se les promocionará a efectos estrictamente económicos con fecha de efectos del 1 de julio de 2016. No obstante a los efectos de antigüedad en el nivel de cara a futuras promociones, se les considerará la fecha de 1 de enero de 2017. Estas promociones excepcionales no computarán como ascensos realizados en relación al cupo de trabajadores ascendibles el 1 de enero 2017.

Disposición transitoria segunda.

Se mantendrá en vigor el acuerdo en materia de jubilación parcial suscrito entre las partes de fecha 27 de marzo de 2013 en los términos, vigencia, personas y condiciones allí establecidos.

ANEXO 1

Plan de pensiones de empleo

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

1. Todo el personal se incorporará voluntariamente al subplan de pensiones de empleo, siendo necesario para ello una antigüedad mínima de dos años desde el ingreso del trabajador en la empresa.

2. Las contribuciones empresariales al PPE se realizarán con carácter mensual, en la misma fecha que el ingreso de la nómina.

3. La aportación empresarial quedará correctamente definida en la normativa del subplan, pero en todo caso se tendrá que determinar de forma obligatoria de acuerdo a los siguientes parámetros:

- El trabajador no estará obligado a realizar aportaciones.
- Aportación de la Empresa:
 - Inspectores A, B, C y TMAA: 10% salario base y prima de productividad mensual.
 - TMA B, C, D, y TMA E: 5% salario base y prima de productividad mensual.
 - TMA F y mecánicos básico y experto: 1% salario base y prima de productividad mensual.

ANEXO 2

Billetes

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

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

ANEXO 3


Formulario de evaluación del desempeño y las correspondientes fichas de evaluación
(Inspección y TMA)



FICHA DE EVALUACIÓN

BASE	XXXXXXXXXXXX	Nº Personal:										
NOMBRE	XXXXXXXXXXXX											
CATEGORIA	INSPECTOR - _____	(ASCENSO - _____)										
Antigüedad	___/___/___	MANTENIMIENTO										
		EVALUACION	20									
		Nº DE ORDEN										
Fecha:			___/___/20__									
Áreas de Evaluación	EVALUADORES	Ponderación	JB	Insp01	Insp02	Insp03	Insp04	Insp05	MEDIA PARCIAL	FINAL		
			50%	10%	10%	10%	10%	10%				
Producción	COMPETENCIAS											
	RENDIMIENTO	15,0								0,00		
	CALIDAD	15,0								0,00		
	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	10,0								0,00		
	TOMA DE DECISIONES	25,0								0,00		
	TRABAJO EN EQUIPO	20,0								0,00		
ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15,0								0,00			
	Total Evaluación	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Firma Jefe Base												
OBSERVACIONES		CALIFICACIÓN GLOBAL:									FAVORABLE / NO FAVORABLE	

FICHA DE EVALUACIÓN



BASE	XXXXXXXXXXXX	Nº Personal:	
NOMBRE	XXXXXXXXXXXX	Fecha:	/ /
CATEGORIA	TMA	EVALUACION	20
Antigüedad	/ /	Nº DE ORDEN	

(ASCENSO - / /)

MANTENIMIENTO

Áreas de Evaluación	EVALUADORES		Ponderación	JB	Insp01	Insp02	Insp03	Insp04	Insp05	MEDIA PARCIAL	FINAL
	COMPETENCIAS			50%	10%	10%	10%	10%	10%		
Producción	RENDIMIENTO		20,0							0,00	
	CALIDAD		15,0							0,00	
	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE		15,0							0,00	
	TOMA DE DECISIONES		10,0							0,00	
	TRABAJO EN EQUIPO		20,0							0,00	
	ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD		20,0							0,00	
Total Evaluación		100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0

Firma Jefe Base

CALIFICACIÓN GLOBAL: FAVORABLE / NO FAVORABLE

OBSERVACIONES

FORMULARIO EVALUACIÓN PARA AEA MANTENIMIENTO

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?
La finalidad de la evaluación es determinar quiénes son aquellas personas cuyo desempeño es excelente y, con ello, merecen un incremento de categoría.
INSTRUCCIONES

1. Cumplimente los datos de identificación
2. Votore de 0 a 10 el desempeño global del empleado.
3. Lea detenidamente cada factor y los niveles que lo componen. A continuación trate de evaluar el comportamiento de este empleado puntuando de 0 a 10; la descripción de los distintos niveles le servirá de orientación.

DEPARTAMENTO: _____ N.º DE PERSONAL: _____

FECHA EVALUACIÓN: _____ PUESTO: _____ APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: _____

VALORAR DE 0 A 10

DESEMPEÑO GLOBAL: _____

	NIVEL 1					NIVEL 2					NIVEL 3					NIVEL 4					NIVEL 5												
RENDIMIENTO: en función de la cantidad y calidad del trabajo, valorando el ritmo de trabajo mantenido y el resultado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realiza sus tareas con un ritmo de trabajo lento y con nula calidad. Bajo nivel de energía y productividad																																	
CALIDAD: conocimiento de los procedimientos y normativas que marca la compañía y su correcta aplicación para conseguir los estándares establecidos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realiza sus tareas de forma desorganizada, no conoce ni aplica las pautas marcadas por la compañía																																	
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE: motivación y capacidad para asimilar la información e instrucciones recibidas, y aplicarlas en el desarrollo de sus tareas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No presenta motivación ni capacidad para adquirir aprendizajes ni entender instrucciones sencillas.																																	
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	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No toma decisiones. Requiere un seguimiento constante del trabajo realizado																																	
TRABAJO EN EQUIPO: capacidad de colaborar con otras personas, compartiendo información y ayudando a los compañeros a alcanzar los objetivos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trabaja de manera aislada, sin compartir información ni considerar otras ideas. No colabora con sus compañeros ni se preocupa por integrarse en el equipo																																	
ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD: capacidad para adaptar su comportamiento a los cambios, situaciones imprevistas y necesidades del departamento, especialmente relativas a rotación de tareas, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No acepta cambios imprevistos ni se adapta a las necesidades del departamento																																	

ANEXO 4

Tablas salariales

TABLA SALARIAL 2016
AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, S.A.U. - LÍNEA DE MANTENIMIENTO

NIVEL	CATEGORIAS	TOTAL ANUAL	SALARIO BASE	P.PRODUCTIV.	PLUS TURNOS	PLUS SOLAPE	P.LINEA MANTENIMIENTO	F.C.
1	INSPECTOR A	63.647,27	88,66	40,55	4,05	5,26	14,61	1.951,74
2	INSPECTOR B	58.990,21	83,56	35,07	4,05	4,83	14,61	1.839,79
3	INSPECTOR C	54.349,72	78,48	29,59	4,05	4,40	14,61	1.727,96
4	T.M.A. A	50.686,75	74,42	25,32	4,05	4,07	14,61	1.638,24
5	T.M.A. B	47.028,68	70,35	21,08	4,05	3,73	14,61	1.548,68
6	T.M.A. C	42.195,63	64,24	16,19	4,05	3,29	14,61	1.414,29
7	T.M.A. D	38.622,80	58,14	14,17	4,05	2,96	14,61	1.279,89
8	T.M.A. E	35.626,44	52,21	13,29	4,05	2,68	14,61	1.149,24
9	T.M.A. F	29.893,12	40,29	12,17	4,05	2,15	14,61	1.000,93
10	MEC. EXPERTO	25.031,23	33,22	8,19	4,05	1,70	14,61	702,06
11	MEC. BASICO	19.392,35	25,07	3,52	4,05	1,17	14,61	527,16

	AÑO 2016	Actividad por intervalos
DIETA INTERNACIONAL	100,63	Intervalo Corto 101,00
DIETA NACIONAL	59,88	Intervalo Medio 202,00
PLUS JEFE DE BASE	16.766,31	Intervalo Largo 353,50

NIVEL	CATEGORIAS	HORA BASICA (Ordinaria)	HORA VUELO	HORA PLUS	HORA EXTRA	HORA FESTIVA	HORA CONTINGENCIA	HORA NOCTURNA	HORA REVISION
1	INSPECTOR A	31,59	47,39	55,29	55,29	55,29	55,29	9,48	63,18
2	INSPECTOR B	29,03	43,55	50,80	50,80	50,80	50,80	8,71	58,06
3	INSPECTOR C	26,48	39,71	46,33	46,33	46,33	46,33	7,94	52,95
4	T.M.A. A	24,46	36,69	42,80	42,80	42,80	42,80	7,34	48,92
5	T.M.A. B	22,45	33,67	39,28	39,28	39,28	39,28	6,73	44,89
6	T.M.A. C	19,78	29,66	34,61	34,61	34,61	34,61	5,93	39,55
7	T.M.A. D	17,78	26,67	31,12	31,12	31,12	31,12	5,33	35,57
8	T.M.A. E	16,10	24,16	28,18	28,18	28,18	28,18	4,83	32,21
9	T.M.A. F	12,94	19,41	22,65	22,65	22,65	22,65	3,88	25,88
10	MEC. EXPERTO	10,17	15,25	17,79	17,79	17,79	17,79	3,05	20,33
11	MEC. BÁSICO	7,04	10,57	12,33	12,33	12,33	12,33	2,11	14,09

OBSERVACIONES	TRATAMIENTO ECONOMICO	OBSERVACIONES	TRATAMIENTO ECONOMICO
Art.15 Jefe de Turno	(H.O.x225)/nº día año		
Art.21 Traslado necesidades servicio	Indemnización=3 Mensualidades		
Art.23.9 Cambio de Rotación	Variación Rotación=Hora Ordinaria		
Art.23.11 Plus Cambio de Turno	Hora Extraordinaria	Art.67 Horas A.O.G. (desde 01/01/2014)	Hora Ordinaria x 200%
Art.24 Turnos de revisión (12Horas)	1 Turno = 2x4 Horas ordinarias o Día Libre	Descanso Reducido	Hora Ordinaria
Art.53 Acompañamiento	Hora de Vuelo=Hora Ordinaria	Hora Actividad	Hora Ordinaria
Art.54 Desplazamiento por prueba	H.O.x1,5 Hora de Vuelo	Hora Revisión	Hora Ordinaria x 200%
Art.66 Hora Nocturna	30%xH.O.	Hora Vuelo	Hora Ordinaria x 150%
Art.68 Hora Festiva	H.O.+(H.O.x75%)	Plus Solape	((27% s/ Hora Ordinaria)*225)/días año
		Hora Extraordinaria	Hora Ordinaria x 175%
		Hora Ordinaria	((S.Base+P.Prod.)*(días año+60)) + F.C./1800
		Art.69 Horas Contingencia	Hora Ordinaria x 175%

Hora básica = se utilizaba para pagar el descanso reducido, cambio de rotación y hora de actividad.

ANEXO 5

Protocolo de actuación frente a conductas de acoso

1. Declaración de principios y código de conducta.

La Empresa consciente de la importancia de atender y salvaguardar la salud de los trabajadores en todas las facetas, establece un código de conducta sobre el «acoso en el trabajo».

La Dirección de la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver las posibles «conductas de acoso en el trabajo» y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso laboral, acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.

La Dirección de la Empresa manifiesta que rechaza todo tipo de conducta de acoso en el trabajo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico.

Por ello, todos los miembros de la Empresa tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, todos aquéllos con personas a su cargo (Directores, Jefes, Responsables, etc.), deberán garantizar y controlar que no se produzcan conductas de acoso en las áreas o departamentos que están bajo su responsabilidad.

Cualquier miembro de la organización tiene el deber de denunciar cualquier situación o conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo. Toda denuncia debe realizarse por escrito conforme al formato establecido a tal efecto («Modelo de denuncia por conductas de acoso»). Dicha denuncia, debe sustentarse siempre en información fiable y detallada.

En caso de denuncia, ésta será tratada con prontitud, seriedad y confidencialidad, conforme a lo previsto en el protocolo de actuación, elaborado a tal fin.

En los supuestos en que un miembro de la organización incurra en conductas constitutivas de acoso y así sea comprobado, será sancionado conforme se disponga en el régimen disciplinario. Así mismo, también serán objeto de sanción las denuncias infundadas o falsas, cuando así se corrobore.

Todas las actuaciones que puedan llevarse a cabo en atención al presente protocolo, son compatibles con la decisión que pueda adoptar tanto el presunto afectado por conductas de acoso, en relación a recabar la tutela administrativa y/o judicial, como el presunto acosador.

2. Definiciones de las conductas

Con el afán de prevenirlas desde el conocimiento de todos los integrantes de la organización, a continuación se recogen las principales definiciones de las distintas conductas objeto de esta declaración de principios y código de conducta:

- **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual, conforme lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007: «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Nota: El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

- **Acoso por razón de sexo:** Constituye acoso por razón de sexo, conforme lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007: «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

- **Acoso laboral:** Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo». El I.N.S.H.T. define operativamente el acoso laboral como: «la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una

posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud». En particular el Código Penal entiende como tal: «el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Nota: No tendrán, por tanto, la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.

Tampoco tendrá tal consideración, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo.

Asimismo, no lo constituiría el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones mejorables desde el punto de vista psicosocial.

No es objeto de este protocolo, las conductas de Violencia Física Interna. Entendiendo como tal: «aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo». Este tipo de conductas, serán tratadas desde el punto de vista de relaciones laborales, según la vía disciplinaria que corresponda.

3. Procedimiento de actuación frente a conductas de acoso.

3.1 Confidencialidad y protección de los afectados.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

3.2 Protocolo de actuación.

El protocolo se estructura en las siguientes fases:

1) Fase de denuncia. El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada. Para ello, el trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso en el trabajo, deberá comunicar por escrito dicha situación a la Jefatura del Servicio de Prevención (usando el formato «Modelo de denuncia por conductas de acoso», debidamente cumplimentado y firmado y, adjuntando toda aquella documentación que considere oportuna), bien directamente o a través de los Delegados de Prevención/Representantes Legales de los Trabajadores; todo ello, mediante la aplicación del portal del empleado «Solicitud de protocolo», disponible en «Mi Sección de Prevención», carta certificada o mediante la entrega y registro físico en cualquiera de las unidades del Servicio de Prevención. No será válida la presentación en otras dependencias o departamentos de la empresa.

Adicionalmente a los medios anteriores y de manera excepcional, se podrá hacer uso de la cuenta exclusiva: prevencion.conductas@globalia.com.

Recibida la denuncia, la Jefatura del Servicio de Prevención comunicará a la Dirección de Recursos Humanos y al Presidente del Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo, según corresponda, que ha sido recibida. Si la persona afectada acepta, en un plazo no superior a siete días laborables a contar desde la fecha de comunicación de la denuncia, se constituirá una Comisión de Análisis y se convocará reunión con el

trabajador para que exponga los hechos. La Comisión de Análisis quedará constituida por dos Técnicos designados por la Dirección de RR.HH. y dos Representantes Legales de los Trabajadores (RLT), el primero de ellos elegido por la presunta víctima y el segundo por el denunciado/a. En el caso de que el centro de trabajo no cuente con RLT, la comisión quedaría constituida exclusivamente por los técnicos designados.

La fecha límite para que la presunta víctima aporte todos aquellos elementos probatorios que considere oportunos para concretar la denuncia, será el día siguiente al del día de la reunión mantenida con ella. En caso de haberse celebrado en viernes, se establecerá el lunes siguiente. Transcurrido dicho plazo no se admitirá nuevos elementos, con salvedad de aquéllos que hayan surgido con motivo de conductas relacionadas y que hayan sido posteriores a la expiración del citado plazo.

La Comisión de Análisis, tras una primera revisión de la documentación e información disponible, procederá: a iniciar la tramitación del expediente según lo previsto en este protocolo, o a no admitir a trámite dicha denuncia, cuando ésta no cumpla con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. La denuncia igualmente será archivada en el caso de desistimiento del denunciante (salvo que dados los indicios existentes, procediera continuar de oficio la investigación de la misma) o cuando por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

2) Fase de investigación. Todo este proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, y sigilo de los miembros que compongan la Comisión. Como punto de partida se analizarán los informes de riesgos psicosociales y los de seguimiento, así como, cualquier otro indicador existente. Durante el mismo podrá ser necesario entrevistar a los afectados (presunta víctima y denunciado) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de los hechos denunciados deberá ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Durante esta fase la Dirección de RR.HH. evaluará tomar las medidas cautelares que considere oportunas.

La Comisión recogerá datos, testimonios, y se escucharán las versiones de las partes implicadas, guardando confidencialidad para denunciante, testigos y persona denunciada.

En la medida de lo posible, esta fase se dará por concluida en un plazo no superior a los 30 días naturales desde la presentación de la denuncia.

3) Fase de resolución. Al finalizar la investigación se elaborará un único informe consensuado por las partes, donde se recogerán, al menos los siguientes aspectos básicos:

- La relación de antecedentes del caso.
- Los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
- Conclusiones.
- Propuesta de acciones y pautas de control a seguir.

Se dará traslado a la Dirección de RR.HH. de las conclusiones y propuesta de acciones y pautas de control a seguir, para que se adopten las medidas que correspondan y se informe a la Dirección/Jefatura del departamento afectado.

Si se demuestran conductas de acoso en el trabajo (laboral, sexual o por razón de sexo), como acción adicional a las propuestas, se ofrecerá al agredido la posibilidad de cambio definitivo de puesto de trabajo. Para las conductas de acoso en el trabajo demostradas, se sancionará al agresor según el régimen disciplinario del convenio. Igualmente, en el caso de comprobarse denuncias infundadas o falsas, se sancionará al denunciante según el régimen disciplinario del convenio.

En el caso de que exista una incapacidad por parte de la Comisión de acreditar de manera fehaciente los hechos, se cerrará el proceso de investigación, manteniendo la confidencialidad del expediente en cuestión. Si no ha habido un cambio definitivo de puesto del trabajador afectado se establecerán unas pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se manifiesta en el futuro.

ANEXO 6

Modelo de denuncia por conductas de acoso

SOLICITANTE

- Persona afectada Representante Legal de los Trabajadores:
 Otras (especificar): Por solicitud de la persona afectada

DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono de contacto:

TIPO DE CONDUCTA

- Acoso Moral Acoso Sexual Acoso por Razón de Sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono de contacto:

Sexo: H M

E-mail de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente a conductas de acoso

FECHA:

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA