III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15431 *Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves).*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves) –código de convenio número 90014250012004–, que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2023, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de junio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

VI CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA AIR EUROPA AÉREA, SAU, Y SUS TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO

PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas, por una parte, por la representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, SAU, 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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

profesionales formados por mecánicos, TMAs e Inspectores que presten sus servicios por cuenta y orden de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (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», «técnico», 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 2023 y seguirá en vigor, sin perjuicio de la fecha en que se publique en el BOE, hasta el 31 de diciembre de 2026, 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 2026.

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, este convenio se entenderá prorrogado por periodos de doce meses.

Denunciado el Convenio Colectivo, y/o finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerá vigente la totalidad del mismo hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del nuevo convenio que haya de sustituir al actual en vigor.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio será 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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 estas 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 G/S) 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 treinta días desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE y estará integrada por seis personas, tres en representación de la entidad Air Europa Líneas Aéreas, SAU, 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 más, 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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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.*

Para los ingresos de los trabajadores en la Empresa, podrá concertarse por escrito un periodo 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 9. *Dimisión del trabajador.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores podrán dedicarse a otra actividad, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la dirección, siempre y cuando no alteren el normal desarrollo de su actividad en Air Europa.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 quince 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.
TMAs.	F, E, D, C, B, A.
Inspectores.	C, B, A.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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», salvo el caso expuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo «certificadores CAT A». Adicionalmente, 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 16 «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. Dentro de las funciones de los inspectores, se incluyen las de recurso preventivo y tutores de personal de nuevo ingreso en línea de mantenimiento.

Artículo 13. *Certificadores CAT A.*

La empresa podrá nombrar, tras la formación correspondiente, certificadores CAT A para la flota Wide Body de acuerdo con el MOE siendo certificadores B1 previamente en otra flota.

Estos certificadores recibirán la formación y prácticas correspondientes a las tareas aprobadas en el MOE aprobado por AESA.

El otorgar esta certificación no exime a la empresa de dar el curso tipo Wide Body al personal certificador CAT A, teniendo prioridad para la realización del curso que se convoque.

En el caso de que se opte por otorgar esta certificación a personal no certificador o con licencia con flota no operada o mantenida por la empresa, este personal recibirá un plus mensual no consolidable cuya retribución será la que figura recogida en la tabla salarial de acuerdo al artículo 73, mientras ejerza esta certificación como CAT A en Narrow Body, otorgándole el curso tipo junto con su habilitación en un máximo de tres años naturales, desde el inicio del primer otorgamiento de la citada CAT A.

La empresa se reserva el derecho de otorgar/retirar esta certificación según necesidades productivas, evitando en todo caso, que ésta situación se convierta en intermitente.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *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 15. *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 junto con el departamento de control de producción 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 diez 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 esta 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 16. *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 la flota con MCC (Centro de Control de Mantenimiento), 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 seis días continuados o quince días alternos en el cómputo mensual, el jefe de base designará a un inspector o en su defecto el inspector de mayor nivel de progresión y antigüedad en el mismo, que se hará cargo de la jefatura del turno, percibiendo por ello la parte proporcional del plus de jefe de turno que le correspondiera.

Artículo 17. *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, o en su defecto 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 18. *Technical Support.*

El departamento de Technical Support estará compuesto por un mínimo de 9 TMA's de la línea de Air Europa (en adelante coordinadores de Technical Support) que pasarán a ejercer las funciones que se detallan en el CAME y sus condiciones se regirán por todo lo pactado en el presente convenio colectivo de técnicos de mantenimiento aeronáutico de Air Europa en vigor.

Los TMA's asignados para realizar las funciones de Technical Support estarán adscritos al escalafón administrativo de Air Europa mantenimiento línea de la base de TMA's de PMI.

El departamento de Technical Support está situado en las instalaciones de la empresa en Llucmajor OCC o en su defecto en el hangar de PMI situado en el aeropuerto de Son Sant Joan a elección de la empresa por necesidades operativas.

Siempre y cuando el lugar del departamento del Technical Support, por necesidades de la compañía sean las instalaciones de Llucmajor OCC, y no el aeropuerto de PMI, a los coordinadores desplazados se les abonará el kilometraje establecido, en cada momento, tal y como se refleja en el artículo 88 del presente convenio colectivo, en la distancia comprendida entre el hangar del aeropuerto de PMI y el centro de trabajo de Llucmajor OCC.

Debido a la operativa de las diferentes flotas de la compañía los coordinadores de Technical Support recibirán toda la formación necesaria y específica, incluidos los cursos de certificación tipo completos.

La empresa deberá cumplir con la normativa DSM-MTO-09, experiencia 6/24 meses de certificadores, emitida por la AESA para que los coordinadores de Technical Support sigan manteniendo la capacidad certificadora y habilitaciones de flota en vigor, o en su defecto la empresa deberá cumplir con lo establecido por la autoridad competente en cada momento.

En el caso que el jefe de base de PMI necesite TMA's por motivos de producción justificados, los coordinadores de Technical Support tendrán prioridad a la hora de cubrir dichas necesidades para facilitar el mantenimiento en vigor de la capacidad certificadora y/o licencia para no perder el contacto y la experiencia con las diferentes flotas.

Respecto a las progresiones, artículo 38 del presente convenio colectivo, en el caso de que el coordinador de Technical Support no coincida con todos los jefes de turno de PMI durante sus periodos de mantenimiento en la línea, la evaluación podrá ser realizada por el jefe del Technical Support y jefe del MCC, para así contar en su caso con una evaluación por parte de los superiores directos de las personas trabajadoras.

Debido a las nuevas funciones y responsabilidades que asumen los TMA's al ingresar como coordinadores en el departamento de Technical Support, transcurrido el periodo de un año después de su ingreso el coordinador puede solicitar el retorno a su base de origen para ejercer como TMA de línea de mantenimiento debido a su no adaptación u otras circunstancias del puesto que ocupa. Dicho retorno se comunicará a la jefatura del departamento de Technical Support o MCC y el plazo de retorno no será superior a treinta días desde su comunicado.

En el supuesto de que por cualquier motivo el trabajador renuncie al puesto de trabajo como coordinador de Technical Support antes del periodo de un año después de su ingreso y dicha renuncia sea aceptada por la empresa, el trabajador retornará a su puesto de TMA en la línea de mantenimiento en su base de origen, una vez que la persona que debe sustituirle en el puesto esté desarrollando sus funciones de forma efectiva.

El personal adscrito como coordinador de Technical Support devengará por tales funciones el importe equivalente al plus mensual de jefe de turno, cuya cuantía será la regulada en el artículo 72, no consolidable en el caso de cese voluntario o involuntario en el puesto. El plus mencionado no será revisable, en su caso, hasta como mínimo el 31 de diciembre de 2024. Dicho plus se establece en el artículo 72 del presente convenio colectivo.

Dicho plus mensual compensará todo concepto que conlleve cualquier tipo de retribución de carácter variable fuera de su base, a excepción de las horas festivas, donde el coordinador de Technical Support ejerza funciones de representante técnico,

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

incluyendo posibles certificaciones de trabajos de la empresa, tales como; deliveries, redeliveries y Heavy Maintenance.

En el caso de que el coordinador de Technical Support se desplace fuera de su base para ejercer exclusivamente tareas de mantenimiento en Línea como TMA, y no, por tanto, como coordinador de Technical Support, se devengarán cuantas compensaciones y variables se realicen según lo establecido en el convenio colectivo en vigor de TMA's de Air Europa. Por ejemplo, ejercer de TMA en la liń ea de cualquier base realizando dailys, revisiones, cambios de motor o asistir a AOG's o las propias que ejerzan los TMA's de Air Europa de mantenimiento en línea.

Artículo 19. *Mejora, innovación y transformación «MIT».*

En atención a las personas trabajadoras que ocupen puestos de TRAX o sistema alternativo, se acuerda que las condiciones específicas que resultarán de aplicación serán las siguientes:

– El convenio colectivo vigente entre los TMA's y la Empresa será el que marque su progresión, salario y categoría profesional, así como el resto de las condiciones que regulen su desempeño profesional, salvo las excepciones pactadas para este nuevo puesto.

– La empresa se compromete a realizar las acciones necesarias para cumplir con la estipulado por la normativa vigente en cuanto al mantenimiento en vigor de la licencia del TMA.

– Su horario habitual será de lunes a viernes con ubicación preferentemente en las oficinas del hangar de PMI.

Debido a las peculiaridades del puesto, se pacta un plus en concepto de imaginaria H24, el cual se abonará en base a los días efectivos en los que se le asigne imaginaria. Dicho plus se establece en el artículo 83 del presente convenio colectivo.

Si este nuevo puesto objeto de este acuerdo se extinguiese, la empresa garantiza el retorno del trabajador a la base origen, volviendo a su actividad habitual como TMA. Cualquier cambio o inclusión que la empresa quiera llevar a cabo, será comunicada previamente a la representación de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de consultar o consensuar con dicha representación lo que sea necesario, cuando legalmente sea preceptivo.

CAPÍTULO V

Vacantes, permutas y traslados

Artículo 20. *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 treinta días, comunicándolo previamente a los representantes laborales.

Se expresarán las características y condiciones del puesto de trabajo. Los interesados podrán cursar su solicitud hasta quince 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 21. *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 22. *Traslados.*

Traslado es el cambio de la base del Técnico, 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 23. *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 treinta 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 20. vacantes.

b) Petición del interesado: Los criterios de prioridad para los traslados, a petición del interesado cuando concurran 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 sé 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 24. *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,

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 euros.

Asimismo, percibirá durante un mes de dietas por acomodación, además de un máximo de quince 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 25. *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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 le Empresa donde exista vacante, y al mismo se le reconocerá la misma categoría y nivel de progresión que hubiera alcanzado anteriormente.

e) A efectos exclusivos de este artículo, no será de aplicación el artículo 104 referente a la externalización de trabajos. Será objeto de negociación durante el periodo de negociación y consulta, la externalización del resto de trabajos no incluidos en el artículo 104 «externalización», sobre la producción que la Empresa tenga subcontratada con otras organizaciones de mantenimiento.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 26. *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 setecientas doce (1712) horas, distribuidas en atención a su jornada de trabajo.

Con carácter general y para el turno de 8 horas los trabajadores tendrán veinticuatro días de vacaciones en PMI, BCN y MAD y veintidós días de vacaciones en LPA y 122 libranzas que incluyen las compensaciones por los festivos y cinco días de libre disposición en PMI, BCN y MAD y siete días de libre disposición en LPA en concepto de ajuste de jornada y se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

No obstante lo anterior, se acuerda ceder dos días de libre disposición por cada persona trabajadora durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026, así como la posibilidad de que la persona trabajadora pueda vender los restantes días de libre disposición de mutuo acuerdo con la empresa, percibiendo por cada uno de los días vendidos el equivalente a una compensación en horas ordinarias en proporcional a la jornada ordinaria diaria del trabajador.

En relación con la gestión de los días de libre disposición se acuerda lo siguiente:

– Las solicitudes se realizarán a través de PG Planning o la plataforma que en cada momento se utilice.

– Las solicitudes se abrirán con una antelación de dos meses el día 1 de cada mes (ejemplo: el día 1 de enero se abrirá el período de peticiones para los días de marzo) y deberán ser contestadas por la empresa en un plazo máximo de quince días naturales desde la solicitud.

A efectos de la concesión del día solicitado se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1.º Fecha de solicitud.

2.º A igualdad de fecha de solicitud y en caso de no poder concederse todos los días libres solicitados, se realizará un sorteo y se comunicará a los interesados con copia a la representación de los trabajadores.

Si en quince días no se ha respondido a la solicitud se entenderá como concedida.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Excepcionalmente tendrán prioridad en supuestos de necesidad por enfermedad grave u hospitalización de familiar.

En todo caso se admitirá la acumulación del disfrute de días de libre disposición unidos a un periodo vacacional, cuando se realice la solicitud de vacaciones en noviembre.

3. Con carácter general y para el turno de 8 horas, 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.

Se consideran turnos de referencia los que la empresa publica en la primera semana de noviembre de acuerdo con la programación de turnos.

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.

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.

7. La Empresa hará pública la programación mensual de turnos con una antelación suficiente (de treinta días) al inicio del mes.

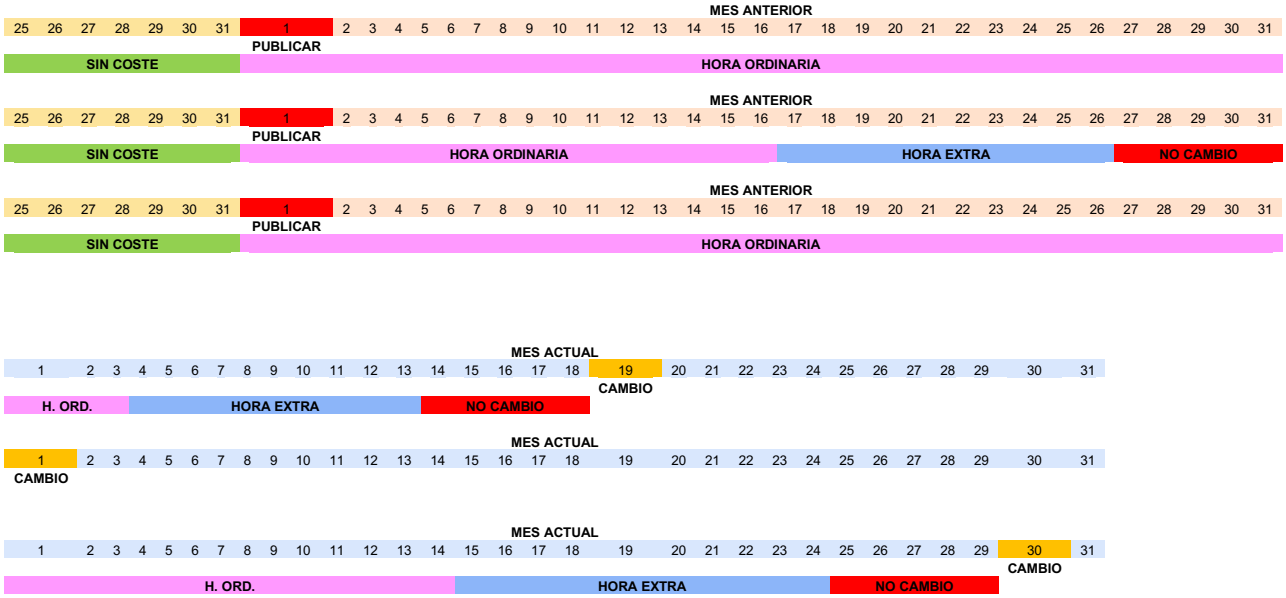
8. La rotación de los turnos será noche, tarde y mañana o mañana, tarde y noche.

9. 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.

10. Cualquier variación posterior habida en esa publicación por decisión unilateral de la empresa, se abonará con una hora ordinaria. Cualquier variación habida por decisión unilateral de la empresa entre cinco y quince días de antelación al cambio de turno, se abonará una hora extraordinaria. Dichos cambios no podrán efectuarse cuando se trate de un día libre o vacaciones.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Ejemplo:



Se establece un máximo de 22 cambios al año por trabajador respecto a los turnos de referencia. No se computarán a los efectos del límite de 22 cambios aquellos realizados de mutuo acuerdo entre los trabajadores o los solicitados por los trabajadores a la empresa.

Una vez cumplidos los 22 cambios por trabajador, en caso de necesidad por parte de la empresa, los cambios que superen dicha cifra serán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y tendrán una compensación de una hora extraordinaria por cada cambio sea cual sea la antelación del mismo.

Se tendrá en cuenta la fecha de notificación del cambio de turno cuando ésta se produzca dentro de la jornada laboral del trabajador afectado. En caso de notificarse fuera de la jornada laboral del trabajador afectado, se tomará como referencia la fecha en la que dicho trabajador comience su jornada laboral tras la notificación del cambio.

11. El personal de mantenimiento con edad igual o superior a 56 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 % será:

– 1.º Mayor edad.
– 2.º En caso de edad igual, mayor antigüedad en la empresa.

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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 27. *Turno de noche voluntario.*

Se instaura un nuevo turno de trabajo con personal fijo voluntario de noche. Este turno tiene las siguientes características:

– La instauración de este turno será potestad de la empresa una vez recibidas las solicitudes de las personas trabajadoras.

– Su jornada laboral será siempre en turno de noche de la base correspondiente según el presente convenio.

– No habrá cambio del valor de la hora nocturna al pasar de las 70 horas nocturnas por mes.

El personal adscrito a este turno percibirá un plus mensual no consolidable, cuya retribución será la que figura recogida en la tabla salarial y en el artículo 74.

La adscripción a este turno será voluntaria y anual (año completo de trabajo). Dicha adscripción se abrirá la segunda quincena de octubre de cada año para completar el turno fijo de noche del año siguiente.

Al ser un turno voluntario, puede ser que se apunte más personal del necesario. En este caso la empresa marcará el límite, así como los componentes del turno fijo de noche, de acuerdo con sus características.

Artículo 28. *Turno de 12 horas voluntario.*

Se implementará una rotación con turno voluntario de 12 horas para las personas trabajadoras que voluntariamente quieran adscribirse al mismo. La empresa valorará la aplicación de dicho turno en las bases que lo soliciten según la carga de trabajo existente y el personal voluntario adscrito a dicho turno.

El turno de 12 horas tendrá las siguientes características:

– Para que este turno sea factible se requerirá un número mínimo de personas trabajadoras adscritas, el cual será fijado con carácter anual por la empresa. Se realizarán en turnos de 4M-Ts (M12) (07.00-19.00) + 4Ls + 4T-Ns (N12) (19.00-07.00) + 4Ls.

– La adscripción a este turno será voluntaria y anual (año completo de trabajo). Dicha adscripción se abrirá la segunda quincena de octubre de cada año para completar el turno de 12 horas del año siguiente.

Al ser un turno voluntario, puede ser que se apunte más personal del necesario. En este caso la empresa marcará el límite, así como, los componentes del turno de 12 horas, de acuerdo con sus características.

Artículo 29. *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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 comunicará al trabajador con un mínimo de cinco días. Se tendrá en cuenta la fecha de notificación del cambio a turno de revisión cuando éste se produzca dentro de la jornada laboral del trabajador afectado. En caso de notificarse fuera de la jornada laboral del trabajador afectado, se tomará como referencia la fecha en la que dicho trabajador comience su jornada laboral tras la notificación del cambio.

Cuando se programe una M/RV con M de turno original o T/RV con T de turno original, no se percibirá compensación por cambio de turno.

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 o control de producción.

En todos los casos, el aviso se realizará por un procedimiento en el cual se garantice el acuse de recibo por parte del trabajador (notificación PgPlanning o similar).

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 siete 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 regirá 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 interrumpan un curso de formación, que solo realizarán su jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 30. *Descanso durante la jornada.*

Habrá una pausa o descanso de 15 minutos en aquellas jornadas diarias continuadas que superen seis horas de trabajo y 1 hora en aquellas jornadas diarias continuadas que comprendan 12 horas de trabajo.

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

Artículo 31. *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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

su turno programado y la diferencia será compensada con una reducción de jornada en tiempo equivalente.

Artículo 32. *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 librará, al menos, un fin de semana, (entendiéndose como tal como mínimo sábado y Domingo), en la programación de cuatro semanas.

Artículo 33. *Descanso anual. Vacaciones.*

Con carácter general y para el turno de 8 horas, el periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de veintidós días laborables en la base de LPA y de veinticuatro días laborables en las bases de PMI, BCN y MAD (entendidos como laborables conforme a las rotaciones definidas en el artículo 26).

1. En la base de LPA las vacaciones se fraccionarán en tres períodos de siete 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 seis 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 casusas de la producción.
3. Sin perjuicio de que el periodo de disfrute de las vacaciones será 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 33.6 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 la programación anual de turnos de referencia, de acuerdo a la programación de turnos del artículo 26.4, con el cuadro de vacaciones para el siguiente año 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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.
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 34 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 veintidós días laborables para LPA y veinticuatro 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 34. *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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 35. *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 (excepto para el personal regulado según el artículo 27), 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 36. *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 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 remunerarán al 200 % de la hora ordinaria y aparecerán en la tabla salarial como horas fuerza mayor.

En el supuesto de que un TMA sea llamado para la atención de horas por fuerza mayor 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 horas por fuerza mayor se regirá por las mismas normas en cuanto a descanso del artículo 57.

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 remunerarán como horas extraordinarias según la tabla salarial.

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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 37. *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.

Dicho exceso generará una retribución variable, que se percibirá por día de presencia y cuando el fichaje en oficina certifique el periodo de solape efectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 75 del presente convenio.

Dicha retribución solo se cobrará cuando se produzca una situación de solape efectiva en los días presencia en su base y por tanto no se cobrará en situaciones como, por ejemplo:

– Destacamentos sin solape.
– Acompañamiento en solitario de aviones.
– Días de Baja.
– Cursos.
– Permisos retribuidos/no retribuido.
– Libres, días de libre disposición, vacaciones, libres compensados.

CAPÍTULO VIII

Progresiones

Artículo 38. *Progresiones.*

Se establece para las progresiones el siguiente procedimiento:

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

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales con sus niveles:

Grupos	Nivel
Mecánicos.	Básico.
	Experto.
TMAs.	F, E, D, C, B, A.
Inspectores.	C, B, A.

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

El número obtenido se distribuirá proporcionalmente a la plantilla ascendible de cada base, entendiéndose por ascendible a todo aquel cuyo nivel esté comprendido entre TMA F e INSP B, ambos inclusive, que igualen o superen los tiempos mínimos de

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

permanencia en un nivel. La fórmula aplicada para obtener esta proporcionalidad será la siguiente:

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

Los números enteros resultantes serán los ascensos de cada base hasta completar el número de ascensos totales permitidos. Se repartirán el resto de los 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Nota 4: Aquellos TMAs que cumplan el periodo máximo en un nivel ascenderán automáticamente siempre y cuando cumplan con el resto de condiciones del artículo 38.5. 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 cinco 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 39. *Compensación económica y gestión de festivos.*

Cuando coincida un día de trabajo ordinario con un día festivo, se acuerda que uno si y uno no de los días festivos realizados durante un año en su centro de trabajo se abonen de manera alternativa, es decir, el primero se abona, el segundo quedará supeditado al sistema de devolución acordado (bolsa de horas festivas). Fuera de su

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

centro de trabajo se seguirán abonando los festivos que se deban trabajar. 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.

Las horas incluidas en la bolsa de horas festivas se gestionarán de la siguiente manera:

Se librarán por días completos en los dos meses siguientes a partir de que en la bolsa se vayan generando periodos de 8 horas (y siempre devolviendo las horas por orden de antigüedad en su generación). Esta libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el mando y el trabajador.

De no alcanzarse acuerdo, se fijará de forma unilateral por la empresa uniéndolo, en todo caso, a un periodo de descanso programado en cuadrante.

De no haber podido distribuir todas las horas con el límite establecido se procederá al abono de las horas pendientes según dispone el Convenio en la siguiente nómina. A tal efecto:

– Empresa y trabajador tendrán quince días para proponer y acordar la devolución de las horas.

– De no alcanzarse un acuerdo, la empresa dispondrá de los cuarenta y cinco días siguientes para fijar el disfrute de las horas.

– Las horas que no puedan devolverse en estos periodos se abonarán en la siguiente nómina.

A efectos de cómputo de jornada festiva en turno de noche, computarán 8 horas festivas cuando se efectúen 6 o más horas nocturnas dentro de dicho turno de noche. Cuando lo sea en sentido contrario, no se computará ninguna hora festiva. En relación con el turno de 12 horas computarán como horas festivas las que se realicen en el referido día festivo.

En caso de existir disponibilidad por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá elegir disfrutar el día festivo que le tocaba trabajar sin más compensación que la del disfrute del dicho día. A efectos de la concesión del día solicitado se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

– 1.º Fecha de solicitud.

– 2.º A igualdad de fecha de solicitud y en caso de no poder concederse todos los días libres solicitados, se realizará un sorteo y se comunicará a la representación de los trabajadores.

Artículo 40. *Programación de festivos.*

La programación de los catorce días en compensación por las fiestas laborales ya está tenida en cuenta e incluida dentro de los ciento veintidós días de libranza (al año), conforme a lo dispuesto en el artículo 26 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 41. *Personal destacado.*

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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 42. *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.

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 aceptarán 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 43. *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 44. *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 o control de producción, 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 45. *Permisos no retribuidos.*

Los Técnicos 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 46. *Excedencias voluntarias.*

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

Artículo 47. *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 48. *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 58 y 59 se regulan los desplazamientos por acompañamiento y por prueba.

Artículo 49. *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 42, 44 y 45 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

– 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 rescate o por prueba (artículos 56 y 59).

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 50. *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 35 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 extraordinarias.

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

Artículo 51. *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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 52. *Desplazamiento en día libre.*

Salvo lo estipulado en el artículo 49.e) de este convenio, en el caso de que un desplazamiento se realizará en día libre, éste lo será de libre aceptación, salvo en caso de rescate, que será de obligado cumplimiento. Una vez designado este desplazamiento se le abonará como horas extraordinarias todas las empleadas desde que se presente en su Base hasta llegar al aeropuerto de destino.

Artículo 53. *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 realizara 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 54. *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 Técnicos 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 55. *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 Técnicos 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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 Técnicos 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 56. *Desplazamientos por rescate (Avión fuera de servicio).*

Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse fuera de base y que, por necesidades del servicio, requiera urgencia su terminación, tales como cambio de motor no programado o aviones en AOG, el personal se verá obligado a aceptar dichos trabajos, salvo que se prevea que se van a encontrar en una situación de permiso retribuido 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 Técnicos procurarán terminar el mismo lo antes posible, siendo la persona designada como Jefe la responsable de dicha urgencia, pero dando a los Técnicos 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 57. *Compensaciones por desplazamientos por rescate.*

Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se establecen los siguientes incentivos para los Técnicos 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 58 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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, aún 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 77 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.

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

Artículo 58. *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 54 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 79 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 79 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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 superase las ocho horas, dicho exceso sí devengará horas de contingencia.

Artículo 59. *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.

Para dichos desplazamientos se establece una cuantía conforme a lo indicado en el artículo 80 de este convenio colectivo.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 60. *Conceptos en la retribución.*

Los conceptos salariales correspondientes a los años 2023, 2024, 2025 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 61. *Revisión salarial.*

Con efectos de 1 de enero de 2023 se aplicará un incremento salarial del 5 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Para el año 2024 se aplicará un incremento salarial del 4 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales, actualizando la nómina con efectos 1 de enero de 2024.

Para el año 2025 se aplicará un incremento salarial del 2,5 % en todos los conceptos salariales y extrasalariales, actualizando la nómina con efectos 1 de enero de 2025.

Sin perjuicio de lo anterior este sistema de incremento salarial no será aplicable a los TMA F pues esta categoría ya tiene implícita un incremento salarial de acuerdo a la disposición transitoria segunda del presente convenio colectivo.

Para el año 2026 se devengará una paga anual no generadora de derechos adquiridos o condición más beneficiosa por un importe máximo a determinar entre las partes, con la posibilidad de consolidar un porcentaje de dicha cantidad utilizando parámetros tales como la situación de la compañía o la evolución del poder adquisitivo de las personas trabajadoras durante el periodo de vigencia del convenio.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 62. *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 mantenimiento en línea.
6. Gratificaciones extraordinarias.
7. Plus de jefe de turno.
8. Plus de jefe de base.
9. Plus de Technical Support.
10. Plus CAT A.
11. Plus Turno fijo de noche.

Retribuciones variables:

1. Plus de solape.
2. Horas nocturnas.
3. Horas A.O.G.
4. Horas festivas.
5. Actividad por intervalos.
6. Horas por vuelo de prueba.
7. Horas extraordinarias.
8. Dietas nacionales e internacionales.
9. Horas contingencia.
10. Horas fuerza mayor.
11. Plus imaginaria.
12. Plus Jefe de equipo.
13. Media retribución de vacaciones.

Artículo 63. *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:

$$Hora\ Ordinaria = \frac{(Salario\ base + prima\ productividad)x(nº\ de\ días\ naturales + 60) + f.c}{1800}$$

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 64. *Salario base.*

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

Artículo 65. *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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 66. *Prima de productividad.*

Es la retribución que, en función del nivel ostentado figura recogida en la tabla salarial del anexo 4 (por día).

Artículo 67. *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 68. *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 69. *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 70. *Plus de jefe de turno.*

El cálculo de este plus no consolidable que se abonará mensualmente, se regirá por la fórmula siguiente

$$Plus\ Jefe\ de\ Turno = \frac{h.o.\ \ x\ 225}{n^{\underline{o}}\ días\ anuales}$$

Artículo 71. *Plus de jefe de base.*

La compensación económica no consolidable 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.

Artículo 72. *Plus Technical Support.*

El cálculo de este plus no consolidable que se abonará mensualmente, se regirá por la fórmula siguiente

$$Plus\ Technical\ Support = \frac{h.o.TMA\ A\ \ x\ 225}{n^{\underline{o}}\ días\ anuales}$$

Artículo 73. *Plus CAT A.*

Este personal recibirá un plus no consolidable de 200 euros mensuales mientras ejerza esta certificación como CAT A en Narrow Body.

Artículo 74. *Plus turno fijo de noche.*

El personal adscrito a este turno percibirá un plus de 150 euros mensuales.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 75. *Plus solape.*

El importe del plus de solape variable se abonará en las cuantías que figuran en la tabla salarial (por día solapado) y se regirá por las siguientes fórmulas:

$$Plus\ Solape\ 8H = (H.O.x\ 25\%) - \frac{(H.O.x\ 27\%)\ x\ 225}{nº\ días\ año}$$

$$Plus\ Solape\ 12H = \frac{\left((H.O.x\ 25\%) - \frac{(H.O.x\ 27\%)\ x\ 225}{nº\ días\ año}\right) x\ 216}{144}$$

Artículo 76. *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 77. *Horas AOG.*

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

Artículo 78. *Horas festivas.*

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

Artículo 79. *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 58 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 58 de este convenio, sin computar el tiempo de descanso que pueda corresponder si lo hubiera.

Artículo 80. *Hora de vuelo por prueba.*

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

Artículo 81. *Hora extraordinaria.*

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

Artículo 82. *Hora por fuerza mayor.*

La retribución de las horas por fuerza mayor será del 200 % de la hora ordinaria.

Artículo 83. *Plus de imaginaria MIT.*

La retribución del plus de imaginaria será la que figura recogida en la tabla salarial. (cantidad por día de imaginaria)

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 84. *Plus jefe de equipo.*

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

Plus jefe de equipo = h.o. Inspector A x 75 %

Artículo 85. *Media retribución de vacaciones (M.R.V.).*

La media de retribución de vacaciones se abonará de acuerdo a la siguiente fórmula, siendo «H.N.» las horas nocturnas, «H.F.» las horas festivas programadas y «P.R.T.» el plus de responsable de turno:

$$M.R.V. = \frac{(H.N.realizadas + H.F.programadas + P.R.T.)\text{últimos } 12\ meses}{365}\ x\ n^{\underline{o}}\ días\ V\ disfrutados$$

Para ese cálculo de la retribución normal o media se revisan los doce meses anteriores.

Artículo 86. *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 Técnicos 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.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 87. *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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 88. *Disposiciones generales.*

Todos los cursos programados por la Empresa serán de obligado cumplimiento y se impartirán dentro de la jornada laboral o como sustitutoria de ésta.

Se definen tres tipos de formación:

1. Formación inicial.
2. Formación de avión tipo o técnica (boroscopia, rodajes de motor, cursos de estructura, NDTs, curso tareas CAT A y similares).
3. Formación recurrente y de continuidad obligatoria y formación específica.

Para estas formaciones se aplicará lo dispuesto a continuación:

– El horario de los cursos presenciales será de un máximo de seis (6) hrs. diarias 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.

– 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 89. *Cursos de formación inicial.*

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

Artículo 90. *Formación de avión tipo o técnica.*

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

Esta formación se impartirá siempre que sea posible, de manera presencial. Si existiera algún tipo de urgencia o algún caso específico en cuanto a realizar esta formación se podrá optar por impartirla de manera online excepcionalmente y acordada con la RLT en la comisión de formación.

Artículo 91. *Formación recurrente, de continuidad obligatoria y específica.*

Formación recurrente y de continuidad obligatoria (formación necesaria para ejercer el trabajo de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico, incluyendo la formación en prevención de riesgos laborales) y formación específica (por ejemplo; uso de TRAX o introducción a la Mejora Continua, Seguridad Operacional, Sistemas de Gestión, etc). Estos se podrán impartir tanto en formato presencial como online a decisión de la empresa.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

El curso podrá ser de duración variable en función de la tipología, compaginándose con el desarrollo de la actividad laboral correspondiente que se deba asumir.

En función de la tipología del curso se pueden dar dos situaciones para su realización:

– Se le dará al trabajador un periodo de tiempo en el cual deberá realizar el curso, distribuyéndose las horas como crea conveniente dentro de ese periodo en las horas valle de la jornada laboral. Estos cursos no superarán las 16 horas.

– La empresa planificará el día y horas de realización del curso. En el caso de cursos de duración diaria igual o menor a 4 h, no será necesario especificar en cuadrante el turno «CURSO». Para duración diaria mayor a 4 h, se especificará en el cuadrante el turno «CURSO». Al tratarse de una acción formativa, modificar el cuadrante del turno correspondiente al turno «CURSO» no implicará en ningún caso abono de cambio de turno.

CAPÍTULO XIII

Uniformidad

Artículo 92. *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 durante el mes de mayo de cada año, 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.

Es 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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

CAPÍTULO XIV

Régimen asistencial

Artículo 93. *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 94. *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 95. *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 96. *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 97. *Prima de vinculación y objetivos de rejuvenecimiento de la plantilla.*

En el marco laboral actual, las partes firmantes son sensibles a la necesidad de establecer políticas tendentes a facilitar la incorporación o reinserción en el mercado

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

laboral de TMA, máxime teniendo en cuenta la especificidad de las funciones que realizan y, por tanto, las dificultades adicionales que pueden tener para desarrollar su actividad laboral.

Igualmente, las partes son conscientes de la necesidad de premiar la fidelidad y profesionalidad de aquellos TMA, que han desarrollado una parte importante de su actividad profesional prestando sus servicios para la empresa y que a día de hoy siguen realizando la actividad.

Es por ello por lo que se acuerda establecer un marco normativo mediante el cual se pueda llevar a cabo una política de rejuvenecimiento de la plantilla y de progresividad del paso de los TMA a situaciones como, por ejemplo, la jubilación anticipada, teniendo en cuenta adicionalmente la responsabilidad y sensibilidad de las funciones que tienen encomendadas y todo ello dentro del concepto de voluntariedad.

Para alcanzar los objetivos fijados se han pactado mecanismos de adhesión voluntaria que no resulte traumática para ninguna de las partes y que, a su vez, suponga una gratificación económica complementaria por los servicios prestados para la empresa durante un número determinado de años.

Es por ello que las partes acuerdan establecer un sistema de prima para el año 2023 (sin perjuicio de reunirse durante el mes de octubre de cada uno de los años para revisar su posible aplicación y condiciones para los años 2024, 2025 y 2026), para aquellos TMA que, alcanzando un determinado número de años de antigüedad en la empresa y una determinada edad, puedan percibir una cantidad o prima a tanto alzado de importe escalado, si manifiestan libremente su voluntad de extinguir su relación laboral con la Compañía, situación ésta que sería equiparable en su caso a una resolución acordada de la relación laboral, por lo que en caso de alcanzar un acuerdo no será necesario respetar el preaviso previsto en el Convenio.

En atención a lo anterior, se acuerda un sistema escalado de importes de primas que se fijan conjugando tres factores; la edad de la persona trabajadora, una antigüedad mínima en la empresa y la edad de 65 años. En este sentido, cuanto más próxima sea la edad del trabajador a dicha edad, menor será el importe de la prima. La fecha efectiva de extinción de la relación laboral coincidirá con la del aniversario de la persona trabajadora, en otro caso la disminución proporcional a la prima correspondiente al año de edad que tenga en el momento de hacerse efectiva.

Para poder acceder a dicha prima de vinculación deberá haberlo solicitado por escrito dirigido a la dirección de producción con una antelación mínima de dos meses.

El importe que percibirán las personas que se acojan a la prima de vinculación se calculará en base al siguiente cuadro, aplicándose el coeficiente indicado en el mismo sobre el salario bruto anual total de la persona que solicite acogerse a la medida, dando como resultado la cantidad bruta que se abonará:

Edad	Coeficiente aplicable sobre salario bruto anual total	Tiempo mínimo en la empresa (años)
58	1,3	13
59	1,2	14
60	1,1	15
61	1	16
62	0,9	17
63	0,8	18
64	0,6	19
65	0,4	20

El abono de la cantidad se realizará en los plazos que se determinen por las partes.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

En el supuesto de que como consecuencia de que se adscriba un número de personas determinadas pueda resultar perjudicada la operativa o pueda suponer un perjuicio económico para la empresa en atención a su situación, la empresa se reserva el derecho de denegar solicitudes, siempre por orden inverso a la comunicación de estas. En este supuesto la empresa se obliga a realizar una comunicación previa a la parte social firmante del presente convenio.

La empresa podrá mejorar las condiciones modificar al alza los importes de dichas primas, disminuir los requisitos de antigüedad mínima o minorar los plazos de abono consensuado con la representación legal de los TMA.

No tendrán derecho a la percepción de las primas que puedan establecerse, aquellas personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

– Se acojan a la jubilación a tiempo parcial, simultánea con un contrato a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo, aun cuando la persona trabajadora decida jubilarse de forma total antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

– Tampoco tendrán derecho aquellas personas que se les haya notificado el inicio de la tramitación de un expediente disciplinario por falta muy grave.

– Las personas que se encuentren en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

Artículo 98. *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 99. *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. No obstante lo anterior las partes se comprometen a revisar la cantidad capital durante el año 2023 para, si es posible, aumentar la misma.

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

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

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 100. *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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 101. *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. Falta de aseo o limpieza personal
8. No disponer del Pasaporte actualizado.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de 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 ocurra 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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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. Dedicarse a otra actividad, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la dirección, siempre y cuando altere el desarrollo normal de su actividad en Air Europa.
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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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.

20. Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Artículo 102. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

Artículo 103.

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 VI 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XVII

Externalización

Artículo 104. *Externalización.*

En el caso de que no fuese posible abordar la producción en cualquiera de las bases con el personal existente, se podrá establecer por parte de la empresa la externalización de los trabajos de A-check con el objeto de asegurar la operativa de la Compañía y no perjudicar los derechos de las personas trabajadoras en materia de descansos, días libres o vacaciones. A tal efecto la dirección de la Compañía dispondrá de la posibilidad de externalizar las A-check. Cada trimestre se convocará una reunión para revisar las externalizaciones realizadas y las previsiones de externalización que se pretenden realizar en el siguiente trimestre.

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

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

Para el supuesto que la aplicación de esta medida sea recurrente, las partes se comprometen a reunirse para revisar posibles necesidades de contratación.

Disposición transitoria primera. *Días de libre disposición año 2023.*

En caso de haberse aprobado a fecha de la ratificación del preacuerdo con fecha 16 de Febrero de 2023 más de tres días de libre disposición para el año 2023 (referente al artículo 26), los citados días aprobados se mantendrán en las fechas solicitadas, pero el trabajador afectado deberá devolver el exceso de los tres días disfrutados como L/D durante el año 2023 a elección del trabajador. El trabajador también podrá elegir restar las horas correspondientes de su bolsa de horas.

Disposición transitoria segunda. *Progresión económica TMA's F.*

Todos los TMAs que a fecha de 1 de enero de 2023, estén en la categoría TMA F, sin incluir a los que se asciendan tras las evaluaciones realizadas, percibirán el salario que por tabla Salarial tiene el TMA E a fecha 31/12/2022 y, por tanto previa a este acuerdo.

En la nueva tabla salarial surgida tras entre convenio:

– El TMA E a fecha 1 de enero de 2023 tendrá la aplicación del incremento salarial. En esta categoría entrarían directamente los ascendidos a esta fecha de TMA F a TMA E. El TMA F a fecha 1 de enero de 2023 que no asciende con las progresiones ordinarias, tendrá una subida salarial para llegar al salario del TMA E a fecha 31 de diciembre de 2022, manteniendo su categoría TMA F pero con un nuevo salario.

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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

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 TMA A: 10 % salario base y prima de productividad mensual.
● TMA B, C, D, y TMA E: 5 % salario base y prima de productividad mensual.
● TMA F y mecánicos 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.

Así mismo, todos los trabajadores encuadrados dentro del ámbito de aplicación de este convenio, incluidos los jubilados siempre que acrediten documentalmente tal condición ante la empresa, tendrán acceso a billetes free y ZED según la normativa de la compañía.

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.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO 3

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

AirEuropa

FICHA DE EVALUACIÓN

BASE	XXXXXXXXXXXX	**Nº Personal:**	
NOMBRE	XXXXXXXXXXXX		**Fecha:** __/__/20__
CATEGORIA	**INSPECTOR -_____ (ASCENSO -_____)**		**EVALUACION** 20___
Antigüedad	__/__/____ **MANTENIMIENTO**		**Nº DE ORDEN**

Áreas de Evaluación	EVALUADORES		JB	Insp01	Insp02	Insp03	Insp04	Insp05		MEDIA PARCIAL	FINAL
	COMPETENCIAS	Ponderación	50%	10%	10%	10%	10%	10%			
Producción	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**		**0,00**	**0,0**

Firma Jefe Base

CALIFICACIÓN GLOBAL: FAVORABLE / NO FAVORABLE

OBSERVACIONES

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

AirEuropa

FICHA DE EVALUACIÓN

BASE	XXXXXXXXXXXX	Nº Personal:	
NOMBRE	XXXXXXXXXXXX		Fecha: __/__/20___
CATEGORIA	TMA -_____	(ASCENSO -_____)	EVALUACION 20___
Antigüedad	___/___/_____	MANTENIMIENTO	Nº DE ORDEN

Áreas de Evaluación	EVALUADORES		JB	Insp01	Insp02	Insp03	Insp04	Insp05							MEDIA PARCIAL	FINAL
	COMPETENCIAS	Ponderación	50%	10%	10%	10%	10%	10%								
Producción	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**							**0,00**	**0,0**

Firma Jefe Base

CALIFICACIÓN GLOBAL: FAVORABLE / NO FAVORABLE

OBSERVACIONES

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

FORMULARIO EVALUACIÓN PARA AEA MANTENIMIENTO

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

La finalidad de la evaluación es determinar quienes son aquellas personas cuyo desempeño es excelente y, con ello, merecen un incremento de categoría.

INSTRUCCIONES

1. Cumplimente los datos de identificación

2. Valore de 0 a 10 el desempeño global del empleado.

3. Lea detenidamente cada factor y los niveles que lo compoenen. 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.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADO: **Nº DE PERSONAL:** **Nº ORDEN:**
DEPARTAMENTO: **PUESTO:** **APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:**
PUESTO: **FIRMA EVALUADOR:**

FECHA EVALUACIÓN:

DESEMPEÑO GLOBAL	**VALORAR DE 0 A 10**

	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.	Realiza sus tareas con un ritmo de trabajo lento y con nula calidad. Bajo nivel de energía y productividad	En ocasiones, su ritmo es lento y pierde el tiempo. Presenta dificultades para rendir bajo presión de tiempo	Realiza sus tareas con un ritmo de trabajo constante y con moderada calidad.	Gestiona el tiempo de manera eficaz, aumentando el ritmo en situaciones de apremio. Realiza sus tareas con buena calidad.	Mantiene un alto y sostenido nivel de productividad, alcanzando elevados niveles de calidad.
CALIDAD: conocimiento de los procedimientos y normativas que marca la compañía y su correcta aplicación para conseguir los estándares establecidos.	Realiza sus tareas de forma desorganizada, no conoce ni aplica las pautas marcadas por la compañía	Desconoce algunas normativas y no aplica habitualmente los procedimientos establecidos de forma autónoma.	Conoce las normativas y aplica los procedimientos de forma autónoma pero, en ocasiones, necesita supervisión y apoyo	Es metódico y autónomo. Se esfuerza por ejecutar sus tareas según la normativa/procedimientos y alcanza los estandares establecidos.	Optimiza los métodos de trabajo y domina los procedimientos internos y externos, superando los estándares establecidos.
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE: motivación y capacidad para asimilar la información e instrucciones recibidas, y aplicarlas en el desarrollo de sus tareas.	No presenta motivación ni capacidad para adquirir aprendizajes ni entender instrucciones sencillas.	Presenta dificultades para entender algunas instruccionesy necesita aclaraciones o repeticiones con cierta frecuencia	Entiende las instrucciones y las aplica de forma correcta aunque le falta cierta autonomía y motivación por aprender.	Trabaja de forma autónoma, aplicando las instrucciones complicadas y mostrando interés por adquirir nuevos aprendizajes	Es autónomo. Comparte sus conocimientos para mejorar los métodos de trabajo y es capaz de llevar a la práctica cualquier instrucción. Interesado e implicado en la formación continua.
TOMA DE DECISIONES: capacidad para valorar las distintas alternativas de actuación en una situación determinada, elegir la mejor opción y asumir la responsabilidad que supone tomar dicha decisión.	No toma decisiones. Requiere un seguimiento constante del trabajo realizado.	Tiene dificultades para tomar decisiones y valorar las alternativas correctas. Precisa instrucciones precisas.	Toma decisiones correctas en asuntos rutinarios y de poca dificultad. Requiere instrucciones en situaciones complicadas o de apremio	Generalmente, identifica y valora los problemas de forma adecuada, tomando decisiones correctas.	Capaz de tomar decisiones coherentes, con elevada probabilidad de éxito, en cualquier tipo de situación. Busca asumir la responsabilidad en situaciones difíciles
TRABAJO EN EQUIPO: capacidad de colaborar con otras personas, compartiendo información y ayudando a los compañeros a alcanzar los objetivos.	Trabaja de manera aislada, sin compartir información ni considerar otras ideas. No colabora con sus compañeros ni se preocupa por integrarse en el equipo.	Participa en las tareas colectivas sólo cuando es necesario y no se implica activamente en la consecución de los resultados.	Coopera con el grupo con actitud positiva, compartiendo información y valorando las opiniones del equipo. Aunque su aportación es mínima y poco productiva.	Su cooperación es activa y productiva. Promueve la participación de los compañeros y fomenta un buen clima laboral.	Su aportación en la consecución de objetivoses grupales es elevada. Se muestra solidario, integrador e implicado en el desarrollo del equipo. Adopta posiciones conciliadoras en las situaciones conflictivas.
ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD: capacidad para adaptar su comportamiento a los cambios, situaciones imprevistas y necesidades del departamento; especialemente relativas a turnos, rotación de tareas, etc.	No acepta cambios imprevistos ni se adapta a las necesidades del departamento	Se adapta a las situaciones familiares y acepta sólo los cambios habituales, mostrando una actitud poco flexible.	Acepta habitualmente los cambios y afronta las situaciones novedosas con actitud positiva. Aunque tiene dificultades para adaptarse a diferentes entornos de forma ágil.	Asume los cambios de forma positiva y se adapta rápidamente a diferentes formas de trabajar. Flexible con horarios y fechas.	Polivalente y flexible. Se adapta fácilmente a cualquier imprevisto y al trabajo con diferentes equipos o proyectos, obteniendo un rendimiento positivo para la empresa.

cve: BOE-A-2023-15431
Verifiable en https://www.boe.es

ANEXO 4

TABLA SALARIAL 2023

Air Europa Líneas Aéreas, SAU – Línea de Mantenimiento

Fecha efecto 1 de enero de 2023

Incremento 5 %

NIVEL	CATEGORIAS	TOTAL ANUAL	SALARIO BASE	P.PRODUCTIV.	PLUS TURNOS	P.LINEA MANTENIMIENTO	F.C.
1	INSPECTOR A	70.019,59	97,55	49,58	4,45	16,07	2.147,32
2	INSPECTOR B	64.901,15	91,94	43,15	4,45	16,07	2.024,16
3	INSPECTOR C	59.795,98	86,35	36,72	4,45	16,07	1.901,12
4	T.M.A. A	55.762,79	81,88	31,70	4,45	16,07	1.802,41
5	T.M.A. B	51.749,94	77,42	26,72	4,45	16,07	1.703,88
6	T.M.A. C	46.421,65	70,68	20,92	4,45	16,07	1.556,02
7	T.M.A D	42.493,57	63,97	18,39	4,45	16,07	1.408,14
8	T.M.A E	39.190,75	57,44	17,15	4,45	16,07	1.264,40
9	T.M.A. F	37.324,31	54,70	16,34	4,24	15,30	1.204,19
10	MEC. EXPERTO	27.534,83	36,55	10,62	4,45	16,07	772,41
11	MEC. BASICO	21.332,42	27,58	4,99	4,45	16,07	579,99

	AÑO 2023
DIETA INTERNACIONAL	110,71
DIETA NACIONAL	65,89
PLUS JEFE DE BASE	18.446,45

Art.79 Actividad por intervalos	
Intervalo Corto	111,11
Intervalo Medio	222,24
Intervalo Largo	388,92

	AÑO 2023
Art. 74 Plus turno fijo de noche	150,00
Art. 73 Plus CAT A	200,00
Art. 83 Plus imaginaria MIT	27,56

NIVEL	CATEGORIAS	HORA BASICA (Ordinaria)	HORA VUELO	Hora AOG	HORA EXTRA	HORA FUERZA MAYOR	HORA FESTIVA	HORA CONTINGENCIA	HORA NOCTURNA	HORA REVISION	PLUS SOLAPE 8H	PLUS SOLAPE 12H
1	INSPECTOR A	35,93	53,90	71,86	62,88	71,86	62,88	62,88	10,78	71,86	2,91	4,36
2	INSPECTOR B	33,02	49,53	66,04	57,78	66,04	57,78	57,78	9,91	66,04	2,68	4,02
3	INSPECTOR C	30,12	45,17	60,23	52,70	60,23	52,70	52,70	9,03	60,23	2,44	3,65
4	T.M.A. A	27,82	41,73	55,64	48,68	55,64	48,68	48,68	8,35	55,64	2,25	3,38
5	T.M.A. B	25,54	38,30	51,07	44,69	51,07	44,69	44,69	7,66	51,07	2,06	3,09
6	T.M.A. C	22,49	33,74	44,99	39,36	44,99	39,36	39,36	6,75	44,99	1,83	2,74
7	T.M.A D	20,23	30,34	40,46	35,40	40,46	35,40	35,40	6,07	40,46	1,64	2,46
8	T.M.A E	18,31	27,47	36,63	32,05	36,63	32,05	32,05	5,49	36,63	1,49	2,24
9	T.M.A. F	17,44	26,16	34,88	30,52	34,88	30,52	30,52	5,23	34,88	1,20	1,80
10	MEC. EXPERTO	11,57	17,35	23,13	20,24	23,13	20,24	20,24	3,47	23,13	0,93	1,40
11	MEC. BASICO	8,01	12,02	16,03	14,02	16,03	14,02	14,02	2,40	16,03	0,65	0,98

OBSERVACIONES		TRATAMIENTO ECONOMICO
Hora Ordinaria		((S.Base+P.Prod.)x(dias año+60)) + F.C.)/1800
Art. 81	Hora Extraordinaria	Hora Ordinaria x 175%
Art. 16	Plus de Jefe de Turno	(H.O.x225)/nº dias año
Art. 18	Plus de Technical Support	(H.O.TMA Ax225)/nº dias año
Art. 84	Plus Jefe de Equipo	H.O. Inspector A x 75%
Art. 76	Hora Nocturna	Hora Ordinaria x 30%
Art. 77	Hora AO.G.	Hora Ordinaria x 200%
Art. 78	Hora Festiva	Hora Ordinaria x 175%
Art. 79	Hora Contingencia	Hora Ordinaria x 175%
Art. 80	Hora Vuelo de Prueba	Hora Ordinaria x 150%

OBSERVACIONES		TRATAMIENTO ECONOMICO
Art. 82	Hora por fuerza mayor	Hora Ordinaria x 200%
Art. 37	Plus Solape 8H	(25% H.O) - ((27%H.O.x225)/nº dias año)
Art. 37	Plus Solape 12H	((25% H.O) - ((27%H.O.x225)/nº dias año))x216)/144
Art. 85	Media retribución de vacaciones	((H.N.R. + H.F.P. + P.R.T.) últimos 12 meses/365)x nº V
Art. 29	Hora Revisión	Hora Ordinaria x 200%
Art. 29	Turnos de Revisión (12Horas)	1 Turno = 2x4 Horas Ordinarias o Dia Libre
Art. 24	Traslado necesidades servicio con mobiliario	Indemnización = 3 mensualidades
Art. 24	Traslado necesidades servicio sin mobiliario	Indemnización = 5 mensualidades (máx 18.000€)
Descanso reducido		Hora Ordinaria
Hora Actividad		Hora Ordinaria

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

TABLA SALARIAL 2024

Air Europa Líneas Aéreas, SAU – Línea de Mantenimiento

Fecha efecto 1 de enero de 2024

Incremento 4 %

NIVEL	CATEGORIAS	TOTAL ANUAL	SALARIO BASE	P.PRODUCTIV.	PLUS TURNOS	P.LINEA MANTENIMIENTO	F.C.
1	INSPECTOR A	72.820,37	101,45	51,56	4,63	16,71	2.233,21
2	INSPECTOR B	67.497,20	95,61	44,87	4,63	16,71	2.105,12
3	INSPECTOR C	62.187,82	89,81	38,19	4,63	16,71	1.977,16
4	T.M.A. A	57.993,30	85,16	32,97	4,63	16,71	1.874,50
5	T.M.A. B	53.819,93	80,52	27,79	4,63	16,71	1.772,03
6	T.M.A. C	48.278,52	73,51	21,76	4,63	16,71	1.618,26
7	T.M.A D	44.193,32	66,53	19,13	4,63	16,71	1.464,47
8	T.M.A E	40.758,38	59,74	17,84	4,63	16,71	1.314,98
9	T.M.A. F	37.324,31	54,70	16,34	4,24	15,30	1.204,19
10	MEC. EXPERTO	28.636,22	38,01	11,04	4,63	16,71	803,31
11	MEC. BASICO	22.185,72	28,68	5,19	4,63	16,71	603,19

	AÑO 2024
DIETA INTERNACIONAL	115,14
DIETA NACIONAL	68,53
PLUS JEFE DE BASE	19.184,31

Art.79 Actividad por intervalos	
Intervalo Corto	115,56
Intervalo Medio	231,13
Intervalo Largo	404,48

	AÑO 2024
Art. 74 Plus turno fijo de noche	156,00
Art. 73 Plus CAT A	208,00
Art. 83 Plus imaginaria MIT	28,66

NIVEL	CATEGORIAS	HORA BASICA (Ordinaria)	HORA VUELO	Hora AOG	HORA EXTRA	HORA FUERZA MAYOR	HORA FESTIVA	HORA CONTINGENCIA	HORA NOCTURNA	HORA REVISION	PLUS SOLAPE 8H	PLUS SOLAPE 12H
1	INSPECTOR A	37,37	56,05	74,74	65,40	74,74	65,40	65,40	11,21	74,74	3,02	4,53
2	INSPECTOR B	34,34	51,51	68,68	60,10	68,68	60,10	60,10	10,30	68,68	2,78	4,17
3	INSPECTOR C	31,32	46,98	62,64	54,81	62,64	54,81	54,81	9,40	62,64	2,53	3,79
4	T.M.A. A	28,93	43,40	57,86	50,63	57,86	50,63	50,63	8,68	57,86	2,34	3,52
5	T.M.A. B	26,56	39,84	53,11	46,47	53,11	46,47	46,47	7,97	53,11	2,14	3,21
6	T.M.A. C	23,39	35,09	46,79	40,94	46,79	40,94	40,94	7,02	46,79	1,90	2,85
7	T.M.A D	21,04	31,56	42,08	36,82	42,08	36,82	36,82	6,31	42,08	1,70	2,56
8	T.M.A E	19,05	28,57	38,09	33,33	38,09	33,33	33,33	5,71	38,09	1,55	2,33
9	T.M.A. F	17,44	26,16	34,88	30,52	34,88	30,52	30,52	5,23	34,88	1,20	1,80
10	MEC. EXPERTO	12,03	18,04	24,06	21,05	24,06	21,05	21,05	3,61	24,06	0,97	1,46
11	MEC. BASICO	8,33	12,50	16,67	14,58	16,67	14,58	14,58	2,50	16,67	0,68	1,00

OBSERVACIONES		TRATAMIENTO ECONOMICO
Hora Ordinaria		(((S.Base+P.Prod.)x(dias año+60)) + F.C.)/1800
Art. 81	Hora Extraordinaria	Hora Ordinaria x 175%
Art. 16	Plus de Jefe de Turno	(H.O.x225)/nº dias año
Art. 18	Plus de Technical Support	(H.O.TMA Ax225)/nº dias año
Art. 84	Plus Jefe de Equipo	H.O. Inspector A x 75%
Art. 76	Hora Nocturna	Hora Ordinaria x 30%
Art. 77	Hora A.O.G.	Hora Ordinaria x 200%
Art. 78	Hora Festiva	Hora Ordinaria x 175%
Art. 79	Hora Contingencia	Hora Ordinaria x 175%
Art. 80	Hora Vuelo de Prueba	Hora Ordinaria x 150%

OBSERVACIONES		TRATAMIENTO ECONOMICO
Art. 82	Hora por fuerza mayor	Hora Ordinaria x 200%
Art. 37	Plus Solape 8H	(25% H.O) - ((27%H.O.x225)/nº dias año)
Art. 37	Plus Solape 12H	((25% H.O) - ((27%H.O.x225)/nº dias año))x216)/144
Art. 85	Media retribución de vacaciones	((H.N.R. + H.F.P. + P.R.T.) últimos 12 meses/365)x nº V
Art. 29	Hora Revisión	Hora Ordinaria x 200%
Art. 29	Turnos de Revisión (12Horas)	1 Turno = 2x4 Horas Ordinarias o Dia Libre
Art. 24	Traslado necesidades servicio con mobiliario	Indemnización = 3 mensualidades
Art. 24	Traslado necesidades servicio sin mobiliario	Indemnización = 5 mensualidades (máx 18.000€)
Descanso reducido		Hora Ordinaria
Hora Actividad		Hora Ordinaria

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

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

TABLA SALARIAL 2025

Air Europa Líneas Aéreas, SAU – Línea de Mantenimiento

Fecha efecto 1 de enero de 2025

Incremento 2,5 %

NIVEL	CATEGORIAS	TOTAL ANUAL	SALARIO BASE	P.PRODUCTIV.	PLUS TURNOS	P.LINEA MANTENIMIENTO	F.C.
1	INSPECTOR A	74.640,88	103,99	52,85	4,74	17,13	2.289,04
2	INSPECTOR B	69.184,63	98,00	46,00	4,74	17,13	2.157,75
3	INSPECTOR C	63.742,51	92,05	39,14	4,74	17,13	2.026,59
4	T.M.A. A	59.443,13	87,28	33,80	4,74	17,13	1.921,37
5	T.M.A. B	55.165,43	82,53	28,49	4,74	17,13	1.816,33
6	T.M.A. C	49.485,48	75,34	22,31	4,74	17,13	1.658,72
7	T.M.A D	45.298,15	68,19	19,61	4,74	17,13	1.501,08
8	T.M.A E	41.777,34	61,23	18,28	4,74	17,13	1.347,85
9	T.M.A. F	37.324,31	54,70	16,34	4,24	15,30	1.204,19
10	MEC. EXPERTO	29.352,13	38,96	11,32	4,74	17,13	823,39
11	MEC. BASICO	22.740,36	29,40	5,32	4,74	17,13	618,27

	AÑO 2025
DIETA INTERNACIONAL	118,02
DIETA NACIONAL	70,24
PLUS JEFE DE BASE	19.663,91

Art.79 Actividad por intervalos	
Intervalo Corto	118,44
Intervalo Medio	236,91
Intervalo Largo	414,59

	AÑO 2025
Art. 74 Plus turno fijo de noche	159,90
Art. 73 Plus CAT A	213,20
Art. 83 Plus imaginaria MIT	29,38

NIVEL	CATEGORIAS	HORA BASICA (Ordinaria)	HORA VUELO	Hora AOG	HORA EXTRA	HORA FUERZA MAYOR	HORA FESTIVA	HORA CONTINGENCIA	HORA NOCTURNA	HORA REVISION	PLUS SOLAPE 8H	PLUS SOLAPE 12H
1	INSPECTOR A	38,30	57,45	76,61	67,03	76,61	67,03	67,03	11,49	76,61	3,10	4,65
2	INSPECTOR B	35,20	52,80	70,40	61,60	70,40	61,60	61,60	10,56	70,40	2,85	4,28
3	INSPECTOR C	32,10	48,15	64,21	56,18	64,21	56,18	56,18	9,63	64,21	2,60	3,88
4	T.M.A. A	29,66	44,48	59,31	51,90	59,31	51,90	51,90	8,90	59,31	2,40	3,60
5	T.M.A. B	27,22	40,83	54,44	47,64	54,44	47,64	47,64	8,17	54,44	2,19	3,29
6	T.M.A. C	23,98	35,97	47,96	41,96	47,96	41,96	41,96	7,19	47,96	1,95	2,92
7	T.M.A D	21,56	32,35	43,13	37,74	43,13	37,74	37,74	6,47	43,13	1,75	2,62
8	T.M.A E	19,52	29,28	39,05	34,16	39,05	34,16	34,16	5,86	39,05	1,59	2,38
9	T.M.A. F	17,44	26,16	34,88	30,52	34,88	30,52	30,52	5,23	34,88	1,20	1,80
10	MEC. EXPERTO	12,33	18,49	24,66	21,57	24,66	21,57	21,57	3,70	24,66	1,00	1,50
11	MEC. BASICO	8,54	12,81	17,08	14,95	17,08	14,95	14,95	2,56	17,08	0,69	1,03

OBSERVACIONES		TRATAMIENTO ECONOMICO
Hora Ordinaria		((S.Base+P.Prod.)x(dias año+60)) + F.C.)/1800
Art. 81	Hora Extraordinaria	Hora Ordinaria x 175%
Art. 16	Plus de Jefe de Turno	(H.O.x225)/nº dias año
Art. 18	Plus de Technical Support	(H.O.TMA Ax225)/nº dias año
Art. 84	Plus Jefe de Equipo	H.O. Inspector A x 75%
Art. 76	Hora Nocturna	Hora Ordinaria x 30%
Art. 77	Hora A.O.G.	Hora Ordinaria x 200%
Art. 78	Hora Festiva	Hora Ordinaria x 175%
Art. 79	Hora Contingencia	Hora Ordinaria x 175%
Art. 80	Hora Vuelo de Prueba	Hora Ordinaria x 150%

OBSERVACIONES		TRATAMIENTO ECONOMICO
Art. 82	Hora por fuerza mayor	Hora Ordinaria x 200%
Art. 37	Plus Solape 8H	(25% H.O) - ((27%H.O.x225)/nº dias año)
Art. 37	Plus Solape 12H	(((25% H.O) - ((27%H.O.x225)/nº dias año))x216)/144
Art. 85	Media retribución de vacaciones	((H.N.R. + H.F.P. + P.R.T.) últimos 12 meses/365)x nº V
Art. 29	Hora Revisión	Hora Ordinaria x 200%
Art. 29	Turnos de Revisión (12Horas)	1 Turno = 2x4 Horas Ordinarias o Dia Libre
Art. 24	Traslado necesidades servicio con mobiliario	Indemnización = 3 mensualidades
Art. 24	Traslado necesidades servicio sin mobiliario	Indemnización = 5 mensualidades (máx 18.000€)
Descanso reducido		Hora Ordinaria
Hora Actividad		Hora Ordinaria

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

ANEXO 5

Garantía integral de la libertad sexual

En cumplimiento de lo recogido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Air Europa Líneas Aéreas, SAU, promueve condiciones de trabajo con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para dar cumplimiento al precepto legal (sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia), se concretan las siguientes acciones:

– Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

– Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado «Canal de Cumplimiento y

Buenas Prácticas». La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.

– Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:

● Canal electrónico email: cumplimos@globalia.com.

● Canal electrónico web corporativa: a través de la web corporativa vía formulario electrónico.

– Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.

– Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el Código Ético y Comportamientos No Tolerados.

– Realización de Campañas Informativas sobre la protección integral contra las violencias sexuales.

– Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.

– Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el artículo 18 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales)

– Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el art. 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

ANEXO 6

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral

En relación con el ámbito laboral, las obligaciones que establece la Ley 15/2022, para Air Europa Líneas Aéreas, SAU, son las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quiénes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En este mismo sentido, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de libertad sexual, en relación con la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece que «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital».

La empresa promoverá y velará por el cumplimiento de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Ello sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia.

Por ello, la dirección de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, se compromete establecer y negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. De estas medidas adoptadas, se beneficiará la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada o contratos en prácticas, así como, también, las personas becarias y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, así como, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a sus trabajadoras.

Los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La empresa adecuará los procedimientos específicos existentes para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Asimismo, se llevará a cabo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación, dirigidas a las personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.

Se promoverá la sensibilización y la formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal afectado por el presente convenio.

Algunas de esas medidas y herramientas, que nos van a ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral, son:

– Código ético y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
– Código de conducta y de buenas prácticas.
– Cursos y formación en esta materia.
– Formación específica para la detección preventiva a los miembros del área de gestión de personas y prevención de riesgos laborales.
– Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

Si bien, la realización de cursos sobre cualquier forma de acoso o discriminación en la empresa no es obligatoria, sí resulta muy recomendable, ya que a través de estos cursos de formación y sensibilización, las personas trabajadoras aprenden a reconocer las conductas que son consideradas como acoso laboral o sexual, es especial, en este supuesto, donde

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

entendemos que la formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral forma parte de nuestras obligaciones en materia de igualdad, tal y como se recoge entre los objetivos y medidas del plan de igualdad, así como para cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual.

Estas acciones de formación no se convierten en una mera propuesta de medidas a incluir en el protocolo de prevención del acoso, sino que se planificarán como cursos para todas las personas que conforman la empresa, ya que a través de dichas acciones se informará y formará a la plantilla sobre qué se consideran conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y cómo evitarlas y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas o testigos de las mismas.

Así mismo, este tipo de cursos cumplirán con el objetivo de sensibilizar a todos los miembros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, en el que se respete la libertad y dignidad de las personas.

Estos cursos serán impartidos por personas formadas en igualdad y con experiencia en la materia (Coordinadora de igualdad, Compliance Officer, …).

La actual política y protocolo de prevención de conductas no deseadas de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, donde se incluyen la prevención del acoso laboral, del acoso sexual y por razón de sexo, establecen los mecanismos para denunciar y perseguir a los posibles acosadores, siendo su principal función la de prevenir cualquiera de estas situaciones, es decir, evitar que lleguen a producirse.

A través del protocolo de acoso se busca erradicar este tipo de comportamientos en la empresa, para lo que podemos recurrir a diferentes medidas y herramientas encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Por último, cabe señalar que el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo forma parte de cada Plan de Igualdad, puesto que forma parte integral de este.

cve: BOE-A-2023-15431
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4234 *Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves).*

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 1, 7, 15, 38, 42, 91 y 101, así como de los anexos 5 y 6 del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves), que fue publicado en el BOE de 3 de julio de 2023 (código de convenio n.º: 90014250012004), acuerdo que ha sido suscrito el día 8 de enero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 20 de febrero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU (TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES)

En Madrid, a las 15:00 horas del día 8 de enero de 2025 se reúnen los asistentes que se detallan a continuación:

Por Air Europa Líneas Aéreas SAU: Don Carles Frigola Barrios, en calidad de Representante Legal y doña Paloma Gutiérrez Andrés.

Por la Sección Sindical de ASETMA en Air Europa Líneas Aéreas SAU: Don Roberto de Pablo Martínez, don Oscar Vico, don Daniel Calderón Porras, y don David Alibau asistidos de don Federico Turell Coll, don Manuel Rodriguez y don José Luis Rodriguez.

En el lugar y fecha indicados se reúnen, en sesión extraordinaria y por imperativo legal, las partes referidas en los expositivos anteriores, las cuales son integrantes de la Comisión Negociadora del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves), de conformidad con las proporciones fijadas en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del citado Convenio Colectivo de

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

fecha 2 de noviembre de 2020, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero.

Que con fecha 9 de octubre de 2024 se publicó en el BOE el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo.

Que el citado Real Decreto establece que para el caso de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I del Real Decreto, debiéndose iniciar el proceso de negociación en un plazo máximo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto y no pudiéndose prolongar dichas negociaciones por más de tres meses.

Tercero.

Que las partes aquí reunidas han debatido sobre los diferentes aspectos del Real Decreto anteriormente referido a los efectos de su inclusión en el texto convencional, alcanzado un acuerdo en lo relativo a las medidas planificadas previstas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 modificándose por tanto parcialmente el contenido del convenio colectivo en vigor. A tal efecto se adjunta a la presente acta como anexo el texto del acuerdo anteriormente referido.

Cuarto.

Atendido lo anterior, el contenido del acuerdo deberá integrarse en el texto del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves) y, seguidamente, deberá publicarse en el BOE para que su contenido pueda obtener la naturaleza de convenio colectivo estatutario. Sin perjuicio de su publicación en el BOE, el contenido del acuerdo, ya incluido en el convenio, será vigente y resultará de aplicación a todos los efectos, siempre según lo dispuesto en el texto, a partir del presente acuerdo.

De conformidad con lo expuesto en los apartados anteriores, las partes han procedido a unificar el contenido del mismo en el texto del VI Convenio colectivo, a fin y efecto de iniciar, a la mayor brevedad posible, los trámites oportunos de comunicación de registro, depósito y publicación en el BOE.

A tal efecto se faculta a don Carles Frigola Barrios, para que lleve a cabo todos los trámites de registro incluyendo expresamente la subsanación de cualquier cuestión que sea requerida por la autoridad laboral mediando expreso y previo acuerdo de las partes.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar al principio indicados.

ANEXO

Redacción definitiva de los artículos modificados del vigente VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves), para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

Texto modificado:

«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, SAU (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, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, 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, garantizar un entorno laboral inclusivo, favorable a la diversidad y que avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, así como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares, edad, religión, sexo, nacimiento, orientación e identidad sexual, género o características sexuales y cualquier otra condición reseñada en la Ley 15/22.

En este sentido se deja expresa constancia de que el presente Convenio pretende atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el mismo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Asimismo, y con la finalidad de respetar la igualdad de género, las partes firmantes manifiestan que el uso del término "trabajador", "técnico", 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.»

Texto modificado:

«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.

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

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.

Se garantizará un adecuado proceso de selección y contratación y priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

Para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se reforzará la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.»

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

Texto modificado:

«Artículo 15. *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 junto con el departamento de control de producción 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 diez 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 esta eventualidad es de seis meses.

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

Se velará por que dichos nombramientos y ceses no conlleven discriminación directa o indirecta para los hombres, mujeres, personas LGTBI y de cualquier orientación identidad sexual y expresión de género.

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

Texto modificado:

«Artículo 38. *Progresiones.*

Se establece para las progresiones el siguiente procedimiento:

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

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales con sus niveles:

Grupos	Nivel
Mecánicos.	Básico.
	Experto.
TMAs.	F, E, D, C, B, A.
Inspectores.	C, B, A.

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

El número obtenido se distribuirá proporcionalmente a la plantilla ascendible de cada base, entendiéndose por ascendible a todo aquel cuyo nivel esté comprendido entre TMA F e INSP B, ambos inclusive, que igualen o superen los

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

tiempos mínimos de permanencia en un nivel. La fórmula aplicada para obtener esta proporcionalidad será la siguiente:

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

Los números enteros resultantes serán los ascensos de cada base hasta completar el número de ascensos totales permitidos. Se repartirán el resto de los 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

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

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 artículo 38.5. 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 cinco 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.

Este sistema de progresiones es objetivo, razonable y proporcional, sin discriminación alguna por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género.»

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

Texto modificado:

«Artículo 42. *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.

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 aceptarán 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.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.»

Texto modificado:

«Artículo 91. *Formación recurrente, de continuidad obligatoria y específica.*

Formación recurrente y de continuidad obligatoria (formación necesaria para ejercer el trabajo de Técnico de Mantenimiento Aeronáutico, incluyendo la formación en prevención de riesgos laborales) y formación específica (por ejemplo; uso de TRAX o introducción a la Mejora Continua, Seguridad Operacional, Sistemas de Gestión, formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral etc). Estos se podrán impartir tanto en formato presencial como online a decisión de la empresa.

El curso podrá ser de duración variable en función de la tipología, compaginándose con el desarrollo de la actividad laboral correspondiente que se deba asumir.

En función de la tipología del curso se pueden dar dos situaciones para su realización:

– Se le dará al trabajador un periodo de tiempo en el cual deberá realizar el curso, distribuyéndose las horas como crea conveniente dentro de ese periodo en las horas valle de la jornada laboral. Estos cursos no superarán las 16 horas.

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

– La empresa planificará el día y horas de realización del curso. En el caso de cursos de duración diaria igual o menor a 4 h, no será necesario especificar en cuadrante el turno «Curso». Para duración diaria mayor a 4 h, se especificará en el cuadrante el turno «Curso». Al tratarse de una acción formativa, modificar el cuadrante del turno correspondiente al turno «Curso» no implicará en ningún caso abono de cambio de turno.»

Texto modificado:

«Artículo 101. *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. Falta de aseo o limpieza personal.
8. No disponer del Pasaporte actualizado.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a personas que ocupen cargos de dirección o jefatura y a otros trabajadores de 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 ocurra 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.

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

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. Dedicarse a otra actividad, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la dirección, siempre y cuando altere el desarrollo normal de su actividad en Air Europa.

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

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, el hombre o la persona LGTBI, así como aquellos que vayan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras 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.

20. Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.»

Texto modificado:

«ANEXO 5

Garantía integral de la libertad sexual

En cumplimiento de lo recogido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y de la Ley 4/2023 Air Europa Líneas Aéreas, SAU, promueve condiciones de trabajo con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra en el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para dar cumplimiento al precepto legal (sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia), se concretan las siguientes acciones:

– Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

– Existencia de Protocolo de Prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

– Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado «Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas».

La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.

– Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:

- Canal electrónico email: cumplimos@globalia.com.
- Canal electrónico web corporativa: a través de la web corporativa vía formulario electrónico.

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

– Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.

– Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el Código Ético y Comportamientos No Tolerados.

– Realización de Campañas Informativas sobre la protección integral contra las violencias sexuales.

– Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.

– Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el artículo 18 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

– Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el artículo 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

– Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Dicha formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Y contendrán como mínimo lo siguiente:

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

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

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

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

Texto modificado:

«ANEXO 6

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, género o características sexuales y acoso laboral

En relación con el ámbito laboral, las obligaciones que establece la Ley 15/2022, para Air Europa Líneas Aéreas, SAU, son las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quiénes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En este mismo sentido, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de libertad sexual, en relación con la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece que «las empresas deberán promover condiciones de

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital».

Del mismo modo, el apartado 5 del anexo I del RD 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece que: «Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo».

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, igualmente velará por el cumplimiento de condiciones de trabajo que eviten los comportamientos LGTBIfóbicos, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, orientación o identidad sexual, género o características sexuales y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de conformidad con lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Ello sin perjuicio de aplicar en cada momento lo que disponga la normativa de aplicación sobre esta materia.

Por ello, la dirección de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, se compromete establecer y negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. De estas medidas adoptadas, se beneficiará la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, de duración determinada o contratos en prácticas, así como, también, las personas becarias y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, así como, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, formando e informando de ello a sus trabajadoras.

Los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La empresa adecuará los procedimientos específicos existentes para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Asimismo, se llevará a cabo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación, dirigidas a las personas trabajadoras cualquiera que sea la

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.

Se promoverá la sensibilización y la formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal afectado por el presente convenio.

Algunas de esas medidas y herramientas, que nos van a ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral, son:

– Código ético y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
– Código de conducta y de buenas prácticas.
– Cursos y formación en esta materia.
– Formación específica para la detección preventiva a los miembros del área de gestión de personas y prevención de riesgos laborales.
– Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

Si bien, la realización de cursos sobre cualquier forma de acoso o discriminación en la empresa no es obligatoria, sí resulta muy recomendable, ya que a través de estos cursos de formación y sensibilización, las personas trabajadoras aprenden a reconocer las conductas que son consideradas como acoso laboral o sexual, es especial, en este supuesto, donde entendemos que la formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral forma parte de nuestras obligaciones en materia de igualdad, tal y como se recoge entre los objetivos y medidas del plan de igualdad, así como para cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual.

Estas acciones de formación no se convierten en una mera propuesta de medidas a incluir en el protocolo de prevención del acoso, sino que se planificarán como cursos para todas las personas que conforman la empresa, ya que a través de dichas acciones se informará y formará a la plantilla sobre qué se consideran conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y cómo evitarlas y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas o testigos de las mismas.

Así mismo, este tipo de cursos cumplirán con el objetivo de sensibilizar a todos los miembros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, en el que se respete la libertad y dignidad de las personas.

Estos cursos serán impartidos por personas formadas en igualdad y con experiencia en la materia (Coordinadora de igualdad, Compliance Officer, …).

La actual política y protocolo de prevención de conductas no deseadas de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, donde se incluyen la prevención del acoso laboral, del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación e identidad sexual y expresión de género, establecen los mecanismos para denunciar y perseguir a los posibles acosadores, siendo su principal función la de prevenir cualquiera de estas situaciones, es decir, evitar que lleguen a producirse.

A través del protocolo de acoso, se busca erradicar este tipo de comportamientos en la empresa, para lo que podemos recurrir a diferentes medidas y herramientas encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Por último, cabe señalar que el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo forma parte de cada Plan de Igualdad, puesto que forma parte integral de este.»

cve: BOE-A-2025-4234
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25357 *Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves).*

Visto el acuerdo de modificación del VI Convenio Colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves), que fue publicado en el BOE de 3 de julio de 2023 (código de convenio n.º: 90014250012004), acuerdo que consiste en la incorporación de un anexo 7 y que ha sido suscrito el día 22 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE VI CONVENIO COLECTIVO DE AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU (TÉCNICOS MANTENIMIENTO DE AERONAVES)

En reunión presencial en Llucmajor el día 22 de octubre de 2025, asisten por la representación de la empresa Pedro Macías, Laura Fernández, Miguel Berriatua, Antonio de la Fuente y Carles Frigola y por la representación de la parte social, Óscar Vico, Federico Turell, Gabriel Lorenzo, David Alibau y David Gilabert asistidos por José Luis Rodríguez, Isidro Ruiz y Daniel Calderón.

En el lugar y fecha indicados se reúne, en sesión extraordinaria, la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo entre la empresa Air Europa Líneas Aéreas SAU (técnicos de mantenimiento aeronáutico), de conformidad con lo establecido en el artículo 86 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de negociar la revisión del referido texto convencional.

Que como consecuencia de lo anterior se ha alcanzado un acuerdo de modificación del convenio colectivo, por lo que el texto negociado adquiere la naturaleza de acuerdo vinculante, adjuntando el mismo a la presente acta.

cve: BOE-A-2025-25357
Verificable en https://www.boe.es

El contenido del acuerdo se incorpora como anexo 7 en el texto del VI Convenio Colectivo entre la empresa Air Europa Líneas Aéreas SAU y sus técnicos de mantenimiento aeronáutico y deberá publicarse en el BOE para que su contenido pueda obtener la naturaleza de convenio colectivo estatutario. Sin perjuicio de su publicación en el BOE, el contenido del acuerdo será vigente y resultará de aplicación a todos los efectos en los términos y plazos establecidos en el mismo.

ANEXO 7

Acuerdo de fidelización y captacion de TMA

La representación de la Compañía Air Europa Líneas Aéreas y la Sección Sindical de Asetma de Air Europa, han mantenido diversas reuniones en las que ambas partes reconocían como un problema importante la escasez de TMA con experiencia en el mercado, generando muchos movimientos de personal entre empresas, que hace que sea compleja la fidelización de personal TMA en sus actuales compañías y la captación de nuevo personal TMA para que ingresen en la Empresa con las condiciones actuales de ingreso marcadas por el actual convenio colectivo.

Por consiguiente, se ha estado trabajando por ambas partes para buscar soluciones a estos problemas y por todo ello y con el objetivo, por un lado, de fidelizar a las personas TMA que forman parte de plantilla y por otro lado, de contratar personal TMA certificador con experiencia, se concluye firmar este acuerdo en espera de que subsanen las problemáticas descritas con una serie de medidas y de mejoras en la plantilla descritas a continuación:

1. El presente acuerdo tendrá una duración de tres años, teniendo efecto desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028. Previo a su finalización, si alguna de las dos partes de este acuerdo lo solicita y entre ambas se acuerda, podrá ser extendido por un año más, hasta el 31 de diciembre de 2029.
2. En atención a la situación del mercado descrita anteriormente y que motiva la suscripción del presente acuerdo, se realizará con carácter excepcional una revisión de las tablas salariales con efecto del 01 de enero de 2026 para el grupo profesional TMA niveles F, E, D y C como sigue:

1. Para el nivel TMA F, se produce un incremento de salario del 23% sobre el total anual.
2. Para el nivel TMA E, se produce un incremento de salario del 16% sobre el total anual.
3. Para el nivel TMA D, se produce un incremento de salario del 11% sobre el total anual.
4. Para el nivel TMA C, se produce un incremento de salario del 5% sobre el total anual.

3. Revisión salarial con efecto del 01 de enero de 2026 de acuerdo con lo regulado en el artículo 61 del actual convenio colectivo para el resto de los grupos profesionales y niveles no citados en el punto 2 del presente acuerdo.

A tal efecto las partes se comprometen a iniciar la negociación a partir de la firma de este documento, dándole máxima prioridad con el objetivo de alcanzar un acuerdo lo antes posible, pudiendo revisarse también otras cuestiones del vigente convenio colectivo para adaptarlo a diversas circunstancias como, por ejemplo, la afectación del turno de 12 horas en determinadas cuestiones reguladas en diferentes artículos del actual convenio, posibles incrementos salariales para el resto de los años del convenio colectivo si fuera extendida su vigencia, actualización de algunos artículos del actual convenio con el fin de clarificación de textos, siendo imperativo el común acuerdo de las partes.

4. Modificación parcial del artículo 33 del actual convenio colectivo en cuanto a la cantidad de personal que puede coincidir en el mismo periodo de vacaciones en la base

cve: BOE-A-2025-25357
Verificable en https://www.boe.es

de Madrid. Se acuerda un porcentaje del 25% de personal que puede coincidir en el mismo periodo de vacaciones dentro de cada equipo, (tanto para turnos de 8 horas como de 12 horas).

En el caso de que al aplicar el 25% sobre el total de integrantes del equipo salga un cociente con decimales, se redondeará al número entero superior a partir del decimal 0´5 inclusive.

5. Modificación parcial del artículo 7 y artículo 38.5 A nota 2 del actual convenio colectivo en cuanto a los requisitos de ingreso para el grupo profesional de TMA niveles F y E, la inclusión de requisitos de ingreso para el grupo profesional TMA niveles D y C y progresión al grupo profesional TMA nivel F, quedando como sigue:

1. Requisitos para ingreso o progresión como TMA F: Disponer de Licencia LMA 66 categoría B1.1 y habilitación de tipo en vigor de al menos una aeronave con MTOM superior a 5700 kg. No será necesario demostrar experiencia como persona certificadora.
2. Requisitos para ingreso como TMA E: Disponer de Licencia LMA 66 categoría B1.1 y habilitación de tipo en vigor de al menos una aeronave con MTOM superior a 5700 kg. y demostrar experiencia como persona certificadora de al menos 4 años.
3. Requisitos para ingreso como TMA D: Disponer de Licencia LMA 66 categoría B1.1 y habilitación de tipo en vigor de al menos una aeronave con MTOM superior a 5700 kg. y demostrar experiencia como persona certificadora de al menos 8 años.
4. Requisitos para ingreso como TMA C: Disponer de Licencia LMA 66 categoría B1.1 y habilitación de tipo en vigor de al menos una aeronave con MTOM superior a 5700 kg. y demostrar experiencia como persona certificadora de al menos 12 años.

6. Se deja expresa constancia por las partes que ninguna persona TMA que preste servicios en Air Europa en el momento de la firma del acuerdo, verá afectada su progresión en la Empresa por el hecho de contratar nuevo personal en niveles superiores a los descritos en el artículo 7 del actual convenio colectivo. Por tanto y siempre que cumplan los requisitos para progresar según dispone el convenio colectivo, se ampliará excepcionalmente el porcentaje de progresiones referido en el artículo 38.5.D de ser necesario.

7. En el caso de que una persona trabajadora solicite la baja en la Empresa para acogerse a la prima de vinculación de acuerdo con el artículo 97 del actual convenio colectivo, la Empresa no podrá denegársela por resultar perjudicada la operativa o porque pueda suponer un perjuicio económico para la empresa conforme descrito en el actual convenio colectivo artículo 97, salvo que no se haya contratado previamente a una persona TMA certificador. Es decir, que por cada persona TMA certificadora que se contrate en la Compañía a partir de la firma de este acuerdo, se admitirá una solicitud y se abonará la prima de vinculación a cada persona trabajadora que lo solicite.

8. Se continuará negociando en futuras reuniones con carácter urgente el encontrar una solución jurídica viable que satisfaga a ambas partes en cuanto a la posibilidad de recuperación del puesto de trabajo en las condiciones que se determinen y siempre que sea solicitado por la persona afectada, para el supuesto de que a una persona TMA que se haya acogido a la prima de vinculación y haya causado baja en la empresa, la Seguridad Social le deniegue la prestación de jubilación una vez solicitada o parcialmente disfrutada.

9. Si la empresa contratara a una persona TMA certificador entre los niveles F, E, D o C, desde el momento de su contratación se aplicará que todos los TMA de la plantilla del mismo nivel que la persona TMA certificadora contratada, ascenderán al siguiente nivel en los tiempos mínimos establecidos en el artículo 38 del actual convenio colectivo, siempre y cuando cuenten con una evaluación de desempeño positiva en los términos recogidos en el actual convenio colectivo.

10. En el caso de que los requisitos de entrada en la Compañía en el artículo 5 de este acuerdo no reúnan las expectativas de la Empresa en cuanto a captación de TMA con experiencia, se podrá reducir en un año de experiencia requerida como persona

cve: BOE-A-2025-25357
Verificable en https://www.boe.es

certificadora para el nivel E, dos años para el nivel D y tres años para el nivel C. La Empresa previamente a ejecutar esta modificación de los requisitos de entrada, comunicará este aspecto a la Sección Sindical de Asetma de AEA, aportando todos los datos que motivan el cambio de los requisitos de entrada en la Empresa. Como contraprestación a esta situación, la Empresa eliminará el porcentaje autorizado de progresiones, no habiendo limitación de número de ascensos durante el periodo de vigencia de este acuerdo.

11. Se realizará para todo el personal certificador de la base de PMI que no lo disponga, un curso de habilitación de tipo para Airbus A320 el cual debe comenzar el cuarto trimestre de 2025. Si con un solo curso no se pudiese formar a todos los TMA necesarios, se programará un nuevo curso para el mes de enero de 2026 y si con este tampoco se pudiera formar a todas las personas TMA, se programará un tercer curso en el primer trimestre de 2026. Para acabar de definir las fechas y número de asistentes por cada curso, la empresa tratará esta cuestión con la Sección Sindical de Asetma en la base de Palma de Mallorca.

El presente acuerdo tiene la consideración de modificación parcial del actual convenio colectivo, por lo que el mismo deberá ser registrado siguiendo los trámites legales para ello. En este sentido, se faculta a don Antonio de la Fuente Fernández y don Carles Frigola Barrios para que puedan llevar a cabo todos los trámites legales para ante el REGCON Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico.

Sin más asuntos que tratar, se levanta acta en el lugar y fecha arriba indicados.

cve: BOE-A-2025-25357
Verificable en https://www.boe.es