

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1847 *Resolución de 18 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento (Código de convenio: 90104530012024), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2023, y finalmente subsanado mediante Acta de 11 de enero de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical ATMA 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 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, 18 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO

I Convenio colectivo entre la empresa Air Nostrum, Engineering and Maintenance Operations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio colectivo es fruto de la negociación llevada a cabo entre la representación de los trabajadores/as y la representación empresarial.

Este acuerdo es fruto de los esfuerzos y cesiones mutuos de ambas partes, lo cual ha permitido alcanzar un equilibrio que se plasma en el contenido del presente documento.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Naturaleza convencional

Las partes acuerdan que, desde la entrada en vigor del presente convenio, serán de aplicación los Convenios Sectoriales del Metal, tanto el nacional como los provinciales

que correspondan, respecto de los cuales este convenio tiene el carácter de complementario.

Asimismo, las partes acuerdan que este convenio, desde su entrada en vigor, sustituye en su integridad al IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA y su personal Técnico de Mantenimiento, así como al Convenio colectivo extraestatutario de ANEM y el Sindicato ATMA, que se ha venido aplicando, por lo que no cabe la aplicación retroactiva de los Convenios Sectoriales del Metal a fechas anteriores al 1 de enero de 2023.

El presente convenio mejora en su conjunto lo establecido en los Convenios Colectivos del Sector del Metal, en especial en lo que se refiere a las cuestiones económicas, tanto salariales como indemnizatorias, por lo que, mientras en cuantía y cómputo anual, con independencia de los conceptos que se retribuyan, el presente Acuerdo sea más favorable a los/as TMs, las partes aceptan expresamente que no cabrá la percepción simultánea y acumulada de los conceptos establecidos en el presente acuerdo y aquellos que, no recogidos en este Acuerdo, se establezcan en los Convenios Sectoriales.

Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca todos los centros de trabajo de la Compañía en España, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Artículo 1.2 *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio afecta a todos los/as trabajadores/as de Mantenimiento con contrato laboral común de la plantilla de la Compañía «Air Nostrum, Engineering and Maintenance Operations, SLU.» (en adelante ANEM), en las situaciones contempladas en este convenio. Se excluyen de este ámbito los/as trabajadores/as que, aun cuando trabajen en contacto con las aeronaves, no realicen funciones de mantenimiento de aeronaves o talleres, según las definiciones de este convenio; así como los encuadrados en otro convenio colectivo, aunque puntualmente presten servicios de mantenimiento de aeronaves o talleres.

Artículo 1.3 *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto.

En el caso de las dietas, se abonarán los nuevos importes en aquellas que se generen a partir de la firma de este convenio. Será prorrogado tácitamente por periodos de doce meses si, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguno de los firmantes.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones con carácter inmediato a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán su cuantía, sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

A la finalización de la vigencia inicial, el presente convenio se seguirá aplicando de forma indefinida, independientemente de que se haya prorrogado o denunciado, y en tanto en cuanto no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 1.4 *Tablas salariales.*

Las tablas salariales para la vigencia del convenio serán las publicadas en el anexo I de este convenio.

Para los años 2024 y 2025, las tablas salariales de 2023 para las categorías de ayudantes MAU-3 y ayudantes especialistas AUX N2 y AUX N1 TALLER se revisarán

en la medida necesaria para alcanzar las retribuciones totales anuales que se establezcan en el convenio sectorial de aplicación, y se publicarán.

En el caso en que el convenio sectorial del metal aplicable durante toda la vigencia inicial de este convenio estableciera una revisión salarial, se comparará la retribución anual por los conceptos fijos de este convenio con la que resulte de la aplicación de los conceptos fijos del convenio del metal. Si de dicha comparación se concluyera que la retribución por los conceptos fijos del metal es superior a la establecida en el presente convenio, se revisarán los conceptos fijos de las tablas salariales hasta que alcancen la cuantía establecida en el convenio del sector.

Artículo 1.5 *Compensación y absorción.*

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

Artículo 1.6 *Vinculación a la totalidad.*

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

Si la autoridad competente anulara alguna de sus cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora del Convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del convenio.

Artículo 1.7 *Interpretación.*

Cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia a la Comisión de Interpretación y Aplicación, que deberá emitir un informe sobre el asunto de que se trate, sin perjuicio de someter la cuestión a la jurisdicción competente en caso de no llegar a un acuerdo, en los términos del siguiente artículo.

Así mismo, ambas partes podrán pactar un sistema arbitral, fuera de la jurisdicción ordinaria, para resolver dichas diferencias de interpretación.

Artículo 1.8 *Comisión de interpretación y aplicación.*

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el convenio con la mayor agilidad posible, funcionará una Comisión de Interpretación y Aplicación compuesta por igual número de representantes de la Compañía y de la representación de la plantilla, que serán los que han formado parte de la Comisión Negociadora del presente convenio y hayan suscrito el mismo, o sus sustitutos, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio y su competencia es la de interpretar y aplicar el mismo. Adoptará sus decisiones por mayoría de sus miembros, y en caso de acuerdo, se levantará Acta que firmarán las partes, y se tomará como interpretación auténtica del convenio.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio, se constituirá la Comisión mediante Acta de Constitución, en la que se nombrarán los/as integrantes de la misma, no pudiendo exceder de tres los miembros de cada parte. Se designarán, además dos suplentes por cada parte. Los/as titulares y los/as suplentes de la representación de los trabajadores, deberán ser miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal.

La Comisión se reunirá cada tres meses, sin perjuicio de celebrar reuniones de carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes. En la primera reunión se fijarán los criterios de funcionamiento interno de la misma.

Artículo 1.8.1

Se constituye una comisión específica con los/as firmantes de este convenio, para estudiar y analizar una posible mejora de turnos que permita la mejora de productividad y calidad de mantenimiento y mejore la conciliación.

Artículo 1.8.2

Se constituye una comisión específica con los/as firmantes de este convenio, para estudiar y analizar los destacamentos y sus condiciones.

Artículo 1.9 *Comisión paritaria de convenio.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores, se constituye una comisión paritaria formada por los/as mismos miembros de la Comisión paritaria de interpretación del convenio, contenida en el artículo 1.8 de este convenio.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al procedimiento de Mediación establecido ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Las partes podrán acudir con un asesor/a, previa comunicación a la Comisión.

Artículo 1.10 *Entrada en servicio de nuevos aviones y mantenimiento mayor.*

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

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

La empresa no tendrá obligación de suministrar cursos en varias flotas simultáneamente, reservándose el derecho a asignar a los/as trabajadores/as a cualquiera de éstas.

Artículo 1.11 *Pacto de permanencia y preaviso de baja voluntaria.*

La formación técnica y especializada para desempeñar las funciones de Técnico de Mantenimiento que reciban los/as trabajadores/as con cargo a la Empresa, conllevará la obligación de aquellos de permanecer en la misma durante un determinado plazo, según se trate del primer curso o los siguientes recibidos. Dicho tiempo de permanencia obligada en la compañía será de dos años, tras la finalización del primer curso de habilitación, y de seis meses para el resto de los cursos. Este pacto de permanencia no será exigible por la realización de cursos cuyo precio sea inferior a 1.200 euros.

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

Para determinar la cuantía de la indemnización, se dividirá el importe de cada curso recibido por el periodo de permanencia que genere (veinticuatro meses en el primero y seis meses en el resto), obteniéndose así una cuota mensual por cada curso. El/la trabajador/a estará obligado a abonar tantas cuotas mensuales por cada curso como meses falten para cumplir el periodo de permanencia al que estaba obligado.

Se pacta una cuantía máxima para esta indemnización de 18.000 euros por trabajador.

No se tendrá en cuenta ningún tipo de subvención posible recibida por la Compañía a efectos de reducir la indemnización a satisfacer por el/la trabajador/a, incluidas las subvenciones por formación o de otro tipo, ya sean de entidades públicas o privadas.

Las indemnizaciones a la Compañía por cursos según el presente artículo, no serán de aplicación en caso de regulación de empleo. No obstante, si los trabajadores afectados reingresasen en la Compañía asumirán de nuevo la obligación, por el tiempo que les faltase para completar el periodo de permanencia generado (los dos años o los seis meses en el momento de la baja). El coste total de cada curso será la suma de los siguientes gastos:

1. El coste del servicio de los formadores si fueran externos, o la retribución de los instructores si fuesen internos, así como hoteles, desplazamientos y dietas en ambos casos.
2. El coste de los hoteles, desplazamientos y dietas correspondientes al alumno.
3. Cualquier otro coste relacionado con el curso, que deberá ser justificado por la Compañía.

Cuando los costes sean globales a un curso, se dividirán entre el número de alumnos, al objeto de que el trabajador sólo asuma su parte proporcional.

Teniendo en cuenta la especialización técnica de los/as trabajadores/as y la necesidad de que la empresa proporcione los cursos de formación para el desempeño de su trabajo, si el/la trabajador/a desea causar baja voluntaria en la Compañía, una vez transcurrido el periodo de prueba, se obliga a preavisar a la Compañía de tal decisión con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su baja efectiva, al objeto de permitir la necesaria programación de su sustitución con el menor quebranto posible, comunicando dicha baja voluntaria a la Dirección Técnica y al Departamento de Personal.

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

El plazo será de un mes en el caso de ayudantes y ayudantes de especialista.

Artículo 1.12 *Uniones con otras empresas.*

Las circunstancias especiales no previstas al entrar en vigor el presente convenio, como puedan ser las operaciones entre empresas que den lugar a modificaciones del colectivo de trabajadores/as, por motivo de fusión, absorción, asociación o similar operación mercantil entre Compañías independientes, no afectarán al periodo de vigencia del presente convenio, continuándose rigiendo las condiciones económicas y laborales de los trabajadores por el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Principios informadores

Artículo 2.1 *Salvaguarda de los intereses de la Compañía.*

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

Artículo 2.2 *Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.*

Los/as trabajadores/as contratados a jornada completa se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las funciones que le corresponden por contrato individual o convenio colectivo, aceptando la realización de pruebas y cursos que establezca la Compañía, así como los controles e inspecciones que ésta determine.

Los/as trabajadores/as de mantenimiento contratados a jornada parcial podrán dedicar parte de su actividad profesional a otra empresa u organismo, no obstante, se pacta expresamente que dicha empresa u organismo no podrá realizar tareas consideradas competencia comercial con la Compañía Air Nostrum y subsidiarias.

A estos efectos, se pacta expresamente la plena dedicación, según lo expuesto arriba, y su compensación económica se ha considerado, y está incluida, en los conceptos salariales fijos.

La Empresa, mediante escrito razonado y firmado por el/la directora/a Técnico/a podrá conceder excepciones, por tiempo determinado, a la plena dedicación. Con carácter previo a la decisión se dará audiencia a la representación legal de la plantilla.

Así mismo, los/as trabajadores/as deberán realizar los cursos de calificación tipo, entrenamientos, pruebas o cualquier otro, que la Compañía considere necesarios, de acuerdo con la legislación vigente, a fin de mantener un alto grado de competencia profesional para el mantenimiento de las aeronaves que compongan la flota que mantenga la Compañía.

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

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

Será de cuenta de la Compañía los gastos por el mantenimiento de títulos, licencias y/o habilitaciones.

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

Artículo 2.3 *Legislación vigente y reglamentos internos.*

Para conseguir que las operaciones de mantenimiento de la Compañía se desarrollen de acuerdo con los principios de Seguridad, Legalidad, Regularidad, Puntualidad, Calidad y Economía necesarios, los/as trabajadores/as se comprometen al conocimiento y cumplimiento de las normas o disposiciones internas, complementarias de las vigentes que sean obligadas, muy especialmente las contenidas en los Manuales de Procedimientos, Manuales de Mantenimiento y demás legalmente establecidas. Ello sin perjuicio de acatar las normas legales aplicables en cada caso o cualesquiera

órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Dirección de la Compañía, o por sus representantes dentro del ámbito de su competencia.

Así mismo, la Dirección de la Compañía se responsabilizará de facilitar a los trabajadores de mantenimiento acceso a los Manuales vigentes, circulares, boletines de actualización, e instrucciones temporales, etc., así como las revisiones correspondientes a los mismos.

La Compañía podrá suministrar la documentación en idioma español o inglés indistintamente.

Artículo 2.4 *Conocimiento del idioma inglés.*

Siendo el idioma inglés reconocido como el de utilización universal en el sector aeronáutico, los/as trabajadores/as se comprometen a mantener el nivel adecuado de conocimientos del mismo para el desempeño de sus funciones, y para el aprovechamiento de cursos, la lectura y el aprendizaje de manuales aeronáuticos impartidos o escritos en dicho idioma.

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

La Compañía incluirá a aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, en los cursos formativos de materias genéricas que se programen para personal de la Compañía, siempre y cuando dicha formación se realice fuera del horario del trabajador y sin alteración de los turnos asignados.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 3.1 *Divisiones funcionales y Grupos Profesionales.*

La clasificación profesional se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el Convenio del Metal de aplicación, y sin perjuicio de adaptarla a los propios sistemas de organización de la empresa.

Artículo 3.2 *Clasificación Profesional.*

Artículo 3.2.1 *División funcional y grupo profesional.*

Todo el personal afectado por el presente convenio pertenecerá a la división funcional «Personal de Operaciones», que es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Se ubicarán en los grupos profesionales según se refleja en el anexo II de Clasificación Profesional de este convenio.

Artículo 3.2.2 *Grupo profesional.*

Todo el personal afectado por el presente convenio, una vez ubicado en la división funcional y Grupo del convenio del Metal, pertenecerá a uno de los tres Grupos Profesionales siguientes:

Mantenimiento de Talleres: Se encuadra en este Grupo el personal que realiza las labores de mantenimiento y reparación de los componentes de las aeronaves asignados a un taller.

Mantenimiento de Aeronaves: Se encuadra en este Grupo el personal que realiza labores de mantenimiento y reparación de las aeronaves y sus componentes, asignados a la línea y/o revisión.

Oficiales Supervisores: Se encuadra en este Grupo el personal que, además de las labores propias de los Grupos de Mantenimiento de aeronaves y/o talleres, son designados por la Compañía para ejercer las labores de organización, mando y supervisión.

Dentro de cada Grupo Profesional se englobarán Subgrupos profesionales, según se establece en el artículo siguiente.

Artículo 3.2.3 *Subgrupo profesional y categorías.*

El Grupo de Mantenimiento de Talleres, contiene los siguientes subgrupos:

Ayudante de Especialista/Auxiliar de Taller, que será aquel en el que se encuadren todos los/as trabajadores/as contratados para la asistencia a labores de mantenimiento y reparación de elementos en los talleres, y que actúan bajo la supervisión y control de personal del Subgrupo superior. Englobará una única categoría y los niveles salariales 1 y 2.

Especialista, que será aquel en el que se encuadren los/as trabajadores/as contratados para realizar labores de mantenimiento y reparación de elementos en los talleres, con autorización de la empresa y/o de la Dirección General de Aviación Civil, si así fuera necesario, para certificar las reparaciones efectuadas. Englobará las categorías de Especialista de 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a, 5.^a y 6.^a.

Las categorías 1.^a, 2.^a y 3.^a se dividirán, cada una de ellas, en los niveles salariales A, B y C; y las categorías 4.^a, 5.^a y 6.^a tendrán un único nivel salarial.

El Grupo de Mantenimiento de Aeronaves, contiene los siguientes subgrupos:

Ayudante, que será aquel en el que se encuadren todos los/as trabajadores/as contratados por la Compañía para asistir al mantenimiento y reparación de las aeronaves y sus componentes, ya sea en línea o revisión, y que actúan bajo la supervisión y control de personal del Subgrupo superior. Englobará una única categoría y los niveles salariales 1, 2 y 3.

Oficiales, que será aquel en el que se encuadren todos los/as trabajadores/as contratados por la Compañía para mantener y reparar las aeronaves y sus componentes, ya sea en línea o revisión, con licencia y habilitación de la DGAC, y autorización de la Compañía, para certificar las tareas de mantenimiento efectuadas.

En este Subgrupo se podrán encuadrar aquellos/as trabajadores/as de nuevo ingreso que, teniendo licencia y habilitación de la DGAC para flotas no mantenidas por la Compañía, se encuentren en proceso de formación o reconocimiento, por la DGAC y la Compañía, de alguna de las flotas mantenidas por la Compañía.

Englobará las categorías de Oficiales de 1.^a, 2.^a y 3.^a Estas categorías se dividirán, cada una de ellas, en los niveles salariales A, B y C.

El Grupo de Oficiales Supervisores, estará compuesto por una sola categoría y un solo nivel salarial.

Artículo 3.3 *Niveles.*

Se considera Nivel salarial cada uno de los escalones retributivos que un/a trabajador/a puede alcanzar dentro de su categoría profesional, según se indica en el anexo II de Clasificación Profesional.

Artículo 3.4 *Polivalencia de funciones.*

La Empresa, respecto de las funciones a desempeñar, y de acuerdo a sus facultades de organización y siempre que la autoridad aeronáutica lo permita, podrá asignar al trabajador/a las funciones que estime convenientes, y habituales de otro Grupo Profesional, pactándose expresamente la polivalencia de funciones.

Artículo 3.5 *Cargos.*

Entre los/as Oficiales Supervisores la empresa designará las personas que crea conveniente para ejercer las labores de organización y mando, eligiéndolos para los distintos cargos. Los cargos son de libre y expresa designación y remoción por la Compañía. Dichos cargos son de libre aceptación y renuncia por el/la trabajador/a, con la salvedad de que, una vez aceptado el cargo, si el/la trabajador/a deseara renunciar al mismo, deberá esperar a que la Compañía, si ésta decidiese realizar una sustitución, pueda realizar la sustitución de forma ordenada. La Compañía se compromete a poner la diligencia adecuada al objeto de realizar la sustitución lo antes posible.

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

El desempeño de estos cargos por trabajadores/as del Grupo Profesional Oficiales Supervisores/as conllevará el percibo de un plus de cargo.

Se garantizará que, como mínimo, existirá un cargo de Maestro/a Jefe/a y uno de Maestro/a. También existirán al menos tantos cargos de Jefes/as de sección como flotas. Su desempeño supondrá el devengo del plus de cargo correspondiente establecido en las tablas del anexo I.

CAPÍTULO IV

Ingreso y progresión

Artículo 4.1 *Candidatos y pruebas de ingreso.*

Es facultad de la Compañía establecer y decidir las pruebas de ingreso y, en general, todo el proceso de selección y contratación efectiva de los/as trabajadores/as de mantenimiento hasta su admisión en la Compañía, sin más limitaciones que las impuestas expresamente por la Autoridad aeronáutica.

Será facultad de la Compañía la decisión sobre el número de trabajadores/as a contratar, así como la asignación de los mismos a la categoría y nivel salarial de convenio.

Se favorecerá la promoción interna frente a la contratación de trabajadores/as externos. Cuando la Dirección de la Compañía determine que no existen en la plantilla trabajadores/as que cumplan los requisitos exigibles para optar a la vacante, se informará a la representación de los trabajadores, con carácter previo a la contratación externa.

Artículo 4.2 *Ingreso: contrato de trabajo y periodo de prueba.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, a tiempo completo o parcial, dentro de las modalidades que establezca en cada momento la legislación vigente. El periodo de prueba se concierta por escrito, en el contrato de trabajo.

Los/as candidatos/as admitidos lo harán a título de prueba, siempre que dicho periodo de prueba conste por escrito. Durante este periodo de prueba, tanto la Compañía como la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso, sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas para los cursos en el artículo 1.11 del presente convenio, para los casos en que el/la trabajador/a resuelva el contrato.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Superado el periodo de prueba, se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado como antigüedad en la empresa.

Según establece el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del Metal, el ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 3: hasta dos meses.
- Grupo 4: hasta un mes.
- Grupo 5: hasta un mes.
- Grupo 6: hasta quince días.
- Grupo 7: hasta quince días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Artículo 4.3 *Promoción profesional.*

Con el fin de mantener el adecuado equilibrio entre los distintos niveles, categorías y subgrupos de cada Grupo Profesional, la empresa decidirá las vacantes a cubrir por categorías y subgrupos.

Artículo 4.4 *Cambio de Grupo profesional.*

La promoción de las personas trabajadoras se realizará siempre dentro del Grupo Profesional al que estén asignados, mediante el cambio de nivel, categoría o subgrupo. El cambio de Grupo Profesional siempre será por decisión libre de la empresa. La Compañía se compromete a contestar razonadamente las peticiones de cambio de Grupo Profesional que formulen las personas trabajadoras, bien directamente a la Empresa o a través de la representación legal de la plantilla.

Artículo 4.5 *Cambio de Subgrupo profesional.*

El cambio a un Subgrupo profesional superior requerirá en todo caso el cumplimiento de los siguientes requisitos mínimos, necesarios, pero no suficientes:

Aeronaves: Estar en posesión de la licencia y habilitación expedidas por la Dirección General de Aviación Civil (en adelante DGAC); autorización de la empresa para certificar y la existencia de vacante, en los términos establecidos en el artículo 4.3.

Talleres: Tener autorización de la empresa y/o de la Dirección General de Aviación Civil, si así fuera necesario, para certificar las reparaciones efectuadas y la existencia de vacante, en los términos establecidos en el artículo 4.3.

Artículo 4.6 *Cambio de categoría profesional.*

El cambio de categoría, dentro del Subgrupo profesional, estará condicionado a la existencia de vacante, en los términos establecidos en el artículo 4.3. y a la efectiva asignación en los términos del artículo 4.10.

Exclusivamente para el subgrupo de los/as Oficiales de Mantenimiento de Aeronaves se establece lo siguiente:

Los/as Oficiales de 3.^a nivel A con licencia B1 o B2 de alguno de los aviones de las flotas que mantiene ANEM y autorizados por Calidad como Certificadores/as de Categoría B1 y/o B2 para mantenimiento en línea de acuerdo a lo expuesto en el MOE (Clasificación del personal de mantenimiento autorizado de ANEM Parte 145), accederán a la categoría de Oficial 2.^a nivel C siempre y cuando hayan permanecido tres años en el nivel A de Oficiales de 3.^a y cumplan todos los requisitos del artículo 4.9.

Estos ascensos estarán condicionados a que en el año anterior a aquél en que deba producirse el ascenso la Compañía haya obtenido beneficios netos después de impuestos. A tal fin, se operará de la siguiente forma:

- No se producirán ascensos hasta que se publiquen los resultados económicos del año anterior.
- Una vez publicados, si se hubieran obtenido beneficios netos después de impuestos, se procederá a ascender a aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos personales establecidos.

Los efectos económicos de los ascensos se retrotraerán a la fecha en que la persona trabajadora hubiera cumplido los tres años de permanencia en el nivel A de la categoría de oficial de 3.^a.

Artículo 4.7 *Cambio de Nivel salarial de Ayudante y Ayudante de Especialista.*

Para los niveles de los subgrupos de Ayudantes y Ayudantes de Especialistas, se establecen los siguientes porcentajes de plantilla por nivel salarial:

A) Grupo de Mantenimiento de Talleres.

Subgrupo	Nivel	Permanencia
Ayudante de Especialista.	1	
	2	2

B) Grupo de Mantenimiento de Aeronaves.

Subgrupo	Nivel	Porcentaje	Permanencia
Ayudante.	1	Máximo un 20 %.	
	2		2+obtención LMA.
	3		Obtención skill (1 o 2) o 2 años.

El cambio de nivel salarial estará condicionado al cumplimiento de los requisitos comunes establecidos en el artículo 4.9, a la existencia de vacante y a la efectiva asignación en los términos del artículo 4.10.

Se crearán vacantes en el nivel 1 hasta un máximo del 20 % de n.º total de ayudantes 1, 2 y 3. Este puesto podrá ser cubierto por los ayudantes que tengan la licencia de Técnico de Mantenimiento de aeronaves LMA B1.1 y hayan permanecido un mínimo de 2 años en el nivel 2.

Para el cambio al nivel 2 de ayudante de aeronaves, se requerirá tener el Skill 1 o 2 aprobado por Calidad ANEM 145, o una permanencia de 2 años en el nivel 3.

Artículo 4.8 *Cambio de nivel salarial de Especialistas y Oficiales.*

El cambio de nivel salarial dentro de las categorías estará condicionado al cumplimiento de los requisitos comunes establecidos en el artículo 4.9, y a una permanencia de tres años en el nivel salarial inferior.

Para el acceso al nivel salarial C de oficial de 3.^a (Grupo Profesional de Aeronaves), será requisito necesario ser CATA de una de las flotas que mantiene ANEM.

Para el acceso al nivel salarial B de oficial de 3.^a (Grupo Profesional de Aeronaves), será requisito necesario estar en posesión de la licencia de Técnico de Mantenimiento de aeronaves B1.1. de una de las flotas que mantiene ANEM.

Habrán un 15 % de Oficiales de 1.^a del total de certificadores de la Empresa, exceptuando los CATA, siendo designados de entre los Oficiales de 2.^a.

Artículo 4.9 *Requisitos comunes para la progresión de nivel.*

Son requisitos comunes para la progresión de nivel en todos los Grupos Profesionales los siguientes:

1. No constar en el expediente de la persona trabajadora sanción muy grave sobre su conducta profesional.
2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo, productividad, dentro del nivel anterior, al menos un promedio anual del 90 %, excepto en casos de accidentes o enfermedad sin mediar causa negligente del trabajador.
3. Haber superado los cursos, evaluaciones, pruebas e inspecciones periódicas que determine la Compañía para el desempeño de sus funciones.
4. Informe previo con evaluación positiva de su aptitud.

Para aquellos/as trabajadores/as que reúnan todos los requisitos comunes, la Dirección Técnica podrá progresar de nivel a los trabajadores que considere oportuno, obviando el requisito de permanencia.

Artículo 4.10 *Cobertura de vacantes.*

En el momento que se produzca vacante se publicará internamente para conocimiento de las personas trabajadoras.

Se cubrirá la vacante por aquella persona trabajadora que, habiendo manifestado su voluntad de cubrirla, cumpla los requisitos necesarios y sea designado por la empresa. El cambio se formalizará por escrito.

No obstante lo anterior, y para trabajadores/as de especial consideración, la empresa podrá obviar alguno de los requisitos anteriores, excepto los exigidos por la DGAC y resto de normativa en vigor.

En el caso de que la promoción suponga un cambio de base, éste será considerado como voluntario.

Artículo 4.11 *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia a la persona trabajadora o por circunstancias en que la ley exija la concesión de dicha excedencia.

Durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en excedencia, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando baja definitiva en la Compañía.

Excedencia voluntaria: las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a un año y con contrato de duración indefinida podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación antes de finalizar el plazo de excedencia solicitado y concedido, sólo podrá efectuarse por decisión de la Compañía.

Durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

Los/as trabajadores/as reincorporados de una excedencia voluntaria, deberán haberlo solicitado en el último mes de la excedencia concedida, perdiendo todo derecho de incorporación de no hacerlo así y causando baja definitiva.

Una vez solicitada la incorporación, ésta se producirá en la primera vacante de su Subgrupo, categoría y nivel.

Los/as trabajadores/as reincorporados de una excedencia, deberán someterse a los reentrenamientos e inspecciones que determine la Dirección Técnica y de acuerdo a las normas de la DGAC, a efectos de actualizar y comprobar el mantenimiento de su capacidad técnica. De no someterse voluntariamente a dicho proceso perderán el derecho a reincorporarse.

Artículo 4.12 *Licencias retribuidas.*

Se aplica lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 4.13 *Licencia no retribuida.*

Los/as trabajadores podrán solicitar licencia no retribuida por el plazo máximo de un mes, de forma ininterrumpida, para asuntos particulares. La empresa podrá conceder la licencia solicitada cuando las necesidades operativas así lo permitan y dando prioridad a las vacaciones anuales. En el supuesto de concurrir varias solicitudes, para el mismo periodo de tiempo, se concederán primero a los que menos veces la hayan solicitado, y en caso de igualdad por orden de petición.

La empresa no tendrá obligación de conceder un número mínimo de licencias no retribuidas.

Artículo 4.14 *Nacimiento.*

Se estará a lo dispuesto la normativa vigente y de aplicación.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Será de aplicación lo establecido en el convenio sectorial del Metal de aplicación.

CAPÍTULO VI

Régimen de trabajo y descanso

Artículo 6.1 *Jornada laboral, horario de trabajo y descanso semanal.*

Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo se realizará en horario de mañana, tarde o noche tanto en laborables como festivos, pudiéndose prestar la misma según las necesidades del servicio con carácter partido o continuado; siendo igualmente de aplicación lo

dispuesto en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, respecto a la ampliación de jornadas.

La jornada anual máxima del convenio colectivo será 1.744 horas, que es la establecida en el Convenio Provincial del sector del metal de la provincia de Valencia.

Dicha jornada se aplica a todas las bases de la empresa, independientemente de la provincia donde estén ubicadas. En el caso de que alguna base tuviera una jornada anual inferior por aplicación de su convenio provincial, se le aplicará como máximo de jornada la establecida en dicho convenio sectorial.

La jornada anual entrará en vigor a la fecha de la firma de este convenio.

A efectos retributivos, el cálculo del valor de la Hora Ordinaria (HO) se realizará sobre una jornada anual ordinaria de 1.800 horas anuales.

Horario de trabajo y descanso.

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

La Compañía podrá programar servicio de imaginaria a los/as trabajadores/as, en base a la cual, la persona trabajadora deberá estar localizable y a disposición inmediata de la Compañía para emprender la actividad que ésta le asigne.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal, cuyo disfrute se podrá programar acumulando los descansos de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, garantizándose el disfrute de un fin de semana libre cada mes natural.

Libres adicionales.

El/la trabajador/a disfrutará de dos días libres adicionales si durante el año natural completo anterior no hubiera tenido ningún día de absentismo. Aquellos/as trabajadores/as que durante el año natural completo anterior hubieran tenido un absentismo menor a cinco días naturales, disfrutarán de un día libre adicional.

A estos efectos, se considerará absentismo toda ausencia del puesto de trabajo, justificada o no, y cualquiera que fuera su naturaleza, salvo las ausencias derivadas del ejercicio de representación sindical y de la maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Trabajo nocturno.

Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, será aquel que se realice entre las 22 y las seis horas locales. Se entenderá retribuido mediante el plus de nocturnidad establecido en el artículo 8.2, apdo. 1.4 de este convenio.

Horario nocturno: Será aquel realizado en el periodo comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas locales del centro de trabajo donde se encuentre el/la trabajador/a.

Las horas nocturnas serán retribuidas según las siguientes franjas:

Hasta 800: se establece en el anexo I.

De 801 a 896: anexo I. Cada treinta y dos horas nocturnas de exceso sobre las 801 y hasta las 896, dará derecho a un día libre añadido.

De 897 en adelante: anexo I. Cada veinticuatro horas nocturnas de exceso sobre las 897, dará derecho a un día libre añadido.

De estos límites y sus compensaciones quedan exceptuados los/as trabajadores/as asignados al taller de interiores y a las estaciones, en tanto que su jornada se realiza habitualmente en horario nocturno.

Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria programada de trabajo efectivo. No se considerará hora extraordinaria aquella

prolongación de jornada que no alcance como mínimo los treinta minutos, en compensación por los treinta minutos de bocadillo.

A partir de estos treinta minutos de carencia, se devengará cada periodo de treinta minutos vencidos, media hora extraordinaria.

La empresa, en el momento de comunicar a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, informará a éste por escrito si la compensación de las mismas se realizará mediante descanso o si mediante retribución.

La empresa se reserva la posibilidad de establecer jornadas ordinarias superiores a ocho horas, con los límites establecidos en el Real Decreto 1561/95.

Se someterá a la Comisión de interpretación y seguimiento del convenio la duración máxima de dichas jornadas y su programación a los efectos del cómputo de la jornada anual pactada.

Después de la realización de horas extraordinarias, la persona trabajadora tendrá garantizado un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de su incorporación al turno de trabajo.

Imaginaria.

Situación que se programa a la persona trabajadora que supone la inmediata disponibilidad del mismo para comenzar la actividad que le asigne la Compañía, como máximo una hora después de haber recibido el aviso.

Cuando se programe inmediatamente antes o después de un turno de trabajo, tendrá una duración máxima de ocho horas, y conllevará el abono de una cantidad igual al precio de dos horas extraordinarias.

En el caso de que se le asigne actividad en el periodo de imaginaria, si la realización de la misma superara las dos horas de trabajo efectivo, se abonarán las siguientes al precio de la hora extraordinaria.

Cuando se programe aislada tendrá una duración de veinticuatro horas respetando, en todo caso, el disfrute de ocho horas de descanso desde la finalización del turno de trabajo anterior y otras ocho horas de descanso previas a la incorporación al siguiente turno programado. En el caso de que se le asigne actividad en este periodo de imaginaria, cada asistencia al centro de trabajo se computará al menos como dos horas ordinarias. Superadas las ocho horas ordinarias de trabajo, se abonará cada hora adicional al precio de la hora extraordinaria.

Las horas de trabajo efectivo no podrán superar las dieciséis horas, si bien podrán exceder el periodo de imaginaria programado.

Tanto la programación y realización de imaginaria, como su retribución, para aquellos/as trabajadores/as asignados a las estaciones, se regirá por lo dispuesto en el acuerdo de estaciones (anexo IV), por lo que no les será de aplicación lo dispuesto en este apartado.

Artículo 6.2 *Programación de turnos.*

Existirá un turno teórico anual.

Los turnos se publicarán mensualmente, el día 15 del mes anterior, en colaboración con los representantes de los trabajadores.

Como cambio de programación se entiende la modificación de turno de trabajo –en bloque o diario–, asignado a cada trabajador/a (el publicado mensualmente el día 15 del mes anterior), incluido el cambio de día libre. Los cambios de programación podrán realizarse por bloques (número de días de trabajo comprendidos entre libres) o por días sueltos.

Los cambios de turno, ya sean de bloque o de días sueltos, preavisados con una antelación mínima de cinco días naturales (incluido el día de aviso del cambio), no devengarán compensación alguna, salvo que se trate del segundo o siguientes cambios de bloque o quinto día suelto en adelante, en cuyo caso se devengará una

compensación de 19,8 euros por cada día adicional modificado. Se exceptúa de lo anterior el cambio que suponga la programación de un turno de trabajo en un día inicialmente programado como libre, que supondrá siempre una compensación de 39,6 euros y el disfrute del día libre en otra fecha.

Todos los cambios preavisados con menos de cinco días naturales (incluido el día de aviso del cambio), devengarán una compensación de 19,8 euros y no computarán a los efectos de los límites y compensaciones reflejados en el párrafo anterior. Si el cambio supusiera la programación de un turno de trabajo en un día inicialmente programado como libre, si se preavisa con menos de cinco días naturales (incluido el día de aviso del cambio), devengará una compensación de 79,2 euros y el disfrute del día libre en otra fecha.

Cuando en situaciones excepcionales, iniciado por el/la trabajador/a el día libre programado, sea requerido para prestar servicios dicho día, se sustituirá la compensación anteriormente establecida por la programación de un nuevo día libre y el abono de las horas de trabajo al precio de horas extraordinarias, con un mínimo de cuatro horas. Si el día libre no disfrutado por esta causa coincidiera con estivo y/o horario nocturno, las horas efectivamente trabajadas devengarán los pluses correspondientes.

La devolución de los días libres no disfrutados por cambios de programación, se realizará de la siguiente forma:

En los tres días siguientes a la modificación del día libre, el/la trabajador/a indicará su preferencia en la fecha de devolución. En caso de que no se indicara preferencia o no se pudiera atender la petición, se aplicarán los siguientes criterios:

Si afectara al fin de semana –sábado y/o domingo–, la devolución se hará en sábado y/o domingo, manteniendo la garantía del artículo 6.1.

Si la modificación afectara a cualquier otro día libre, la devolución se hará agrupando el o los libres a devolver a otros libres ya programados.

No se programará mantenimiento mayor en los turnos de tarde y noche los días 24 y 31 de diciembre.

Solo se programará el personal mínimo para línea.

No se programará mantenimiento mayor en los turnos de mañana y tarde los días 25 de diciembre y 1 de enero. Solo se programará el personal mínimo para línea.

Artículo 6.3 *Festivos y vacaciones.*

En todo lo relativo a festivos oficiales y vacaciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Los/as trabajadores/as a turnos, tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones anuales y 14 festivos oficiales, según el calendario laboral de la Compañía.

Como quiera que la jornada es a turnos, se pacta expresamente que los festivos inhábiles para el trabajo, serán compensados en descanso con la fijación de días libres.

Las personas trabajadoras podrán optar por disfrutar los días de vacaciones agrupados hasta en tres periodos, en función de las necesidades del servicio, y de los criterios que determine la Compañía.

El procedimiento de solicitud y concesión de vacaciones y días libres por festivos se regirá por lo establecido en el anexo IV.

El calendario laboral aplicado para el cómputo de vacaciones y festivos será el del aeropuerto donde tenga su centro de trabajo, o el de su residencia si estuviera desplazado.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

Artículo 7.1 *Movilidad geográfica y desplazamientos.*

La Compañía, atendiendo a sus necesidades económicas, de adaptación a las condiciones de mercado, de organización, de expansión o cualquier otro supuesto de similar naturaleza, podrá decidir la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades o presta servicios a terceros, exigiendo el desplazamiento de sus trabajadores y trabajadoras.

Las personas trabajadoras vendrán obligados a aceptar dichos desplazamientos, a excepción de los que supongan cambio de centro de trabajo, según define el artículo 7.2. En este último caso, el/la trabajador/a que no acepte el cambio de centro de trabajo, extinguirá su contrato de trabajo y percibirá la indemnización establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.2 *Centro de trabajo.*

Se define como centro de trabajo la base o estación donde presta sus servicios habitualmente el/la trabajador/a. Normalmente coincidirá con la que figura en el contrato de trabajo en el momento de incorporarse a la Compañía o la que resulte como consecuencia de un cambio de centro de trabajo.

Artículo 7.3 *Bases.*

Son bases de mantenimiento en la actualidad las de Valencia y Madrid; listado que podrá ser actualizado por decisión de la empresa durante la vigencia del convenio, mediante la inclusión de nuevas bases o la exclusión de las actuales, en función, entre otros criterios, de la programación comercial.

Artículo 7.4 *Estaciones.*

Son aquellos centros de trabajo distintos de los incluidos en el artículo anterior.

Artículo 7.5 *Desplazamientos.*

Se podrán producir los siguientes supuestos de desplazamiento:

1. **Rescate de aeronaves:** Son aquellas situaciones especiales, consistentes en el desplazamiento extraordinario fuera de la base de la persona trabajadora, para atender la reparación de una aeronave en situación de AOG (Aircraft On Ground o fuera de servicio).

El tiempo de rescate se medirá desde el final del turno de trabajo hasta el regreso del trabajador al centro de trabajo, clasificándose de la siguiente forma:

– **Rescate 0:** aquel en el que el rescate se realice en su totalidad dentro de la jornada ordinaria programada. Dará derecho al cobro del importe recogido en tablas, anexo I.

– **Rescate 1:** Aquel en el que el tiempo de dedicación no supere las cuatro horas de prolongación de jornada. Dará derecho al cobro del plus establecido en tablas, anexo I.

– **Rescate 2:** Aquel en el que el tiempo de dedicación no supere las ocho horas de prolongación de jornada. Dará derecho al cobro del plus establecido en tablas, anexo I.

– **Rescate 3:** Aquel en el que el tiempo de dedicación supere las ocho horas de prolongación de jornada. En el caso de que el avión de regreso a base tuviera su hora programada de salida antes de la octava hora del tiempo de rescate, será opción de la empresa facilitar alojamiento en hotel a la persona trabajadora. Si fuera posterior, será la

persona trabajadora el que decida si prefiere alojamiento en hotel antes de la vuelta a base. Dará derecho al cobro del plus establecido en tablas, anexo I.

El abono del plus de rescate sustituye en su integridad el devengo de horas extraordinarias.

Después de una situación de rescate, el/a trabajador/a tendrá garantizado un periodo de descanso mínimo de diez horas antes de su incorporación al turno de trabajo.

2. Destacamento: Situación de desplazamiento ordinario que implique como mínimo una noche fuera de base y con duración máxima de sesenta días.

Los destacamentos para cubrir una base o estación durarán un máximo de veinte días consecutivos, incluidos los días de viaje, en los cuales no se programarán días libres, que se disfrutarán a la finalización del destacamento, de forma continuada y en base.

Se dará prioridad a voluntarios y, en caso de ser forzoso, será por rotación.

Se programará a los/as TMs destacados imaginaria y jornada partida todos los días que se trabaje en la estación.

En cualquier otro supuesto de destacamento sí se podrán programar y disfrutar días libres fuera del centro de trabajo.

3. Residencia: Situación de desplazamiento ordinario por tiempo superior a sesenta días y duración máxima de dos años.

4. Cambio de centro de trabajo: Situación de desplazamiento definitiva, que supone un cambio de base contractual.

Los desplazamientos tipo destacamento son todos forzosos. El resto podrán ser voluntarios, ofreciendo vacantes, o forzosos, a los efectos establecidos en los artículos 7.6 a 7.10.

Artículo 7.6 *Preavisos y voluntariado.*

La Compañía publicará las vacantes con antelación suficiente y, en todo caso, se establecerá un plazo de quince días para la recepción de solicitudes de voluntarios.

Artículo 7.7 *Preferencia de acceso a una vacante.*

Tendrán preferencia para acceder a una vacante los/as trabajadores/as voluntarios sobre los forzosos.

Cuando las ofertas sean similares o repetitivas se iniciará una rotación de los/as trabajadores/as forzosos, de forma que no tenga que desplazarse un/a trabajador/a, según su subgrupo y categoría, una segunda vez hasta que lo hayan hecho los restantes o se establecerá un sistema de puntuación pactado con la representación legal de la plantilla que regule más concretamente las preferencias en casos repetitivos. La rotación no podrá obligar a la empresa a desplazar a Oficiales Supervisores o cargos.

Artículo 7.8 *Condiciones de la oferta.*

La Compañía podrá limitar o condicionar el acceso a ciertas vacantes por las siguientes causas:

1. Administrativas: Entendiéndose por tal aquellas que exigen el disfrute de algún cargo, o impiden a los mismos, para el acceso a la vacante, a efectos de equilibrar el personal existente en el centro de trabajo objeto de la oferta, en la forma que estime la Compañía.

2. Técnicas: Serán siempre individuales, que impiden a un/a trabajador/a acceder a una plaza vacante. Las razones técnicas les serán explicadas por escrito al trabajador afectado por la Dirección de Mantenimiento.

3. De flota: Serán las que limitan el acceso a una vacante a los/as trabajadores/as habilitados para una flota determinada.

4. Especiales: Serán las que obligan a reunir o limitan el acceso a una serie de condiciones para la vacante, como puedan ser las afectadas por legislación o costumbre arraigada especial de otros países, los idiomas, y similares, etc., que serán siempre objetivas.

Artículo 7.9 *Compensación a voluntarios.*

La Compañía decidirá las compensaciones económicas, si existieran, para los/as trabajadores/as voluntarios en la oferta correspondiente. Estas serán siempre de cuantía inferior a las compensaciones que se detallan en el artículo 7.10 para los forzosos.

Artículo 7.10 *Compensación a forzosos.*

A) Indemnizaciones:

- En desplazamientos tipo residencia: Una cantidad a tanto alzado y por una sola vez equivalente a dos veces la cantidad fija indicada.
- En cambio de centro de trabajo definitivo: Una cantidad a tanto alzado y por una sola vez equivalente a cuatro veces la cantidad fija indicada.

Las cantidades fijas a tanto alzado se refieren a la suma de los siguientes conceptos de un mes: salario base, complementos de nivel, de transporte, de nocturnidad y de disponibilidad.

Se abonarán en la nómina del mes que corresponde a la fecha de efectividad de la oferta.

Cuando en situación de desplazamiento tipo residencia no se llegara a alcanzar los plazos de tiempo previstos, el/la trabajador/a recibirá como compensación la que le corresponda por el tiempo real en días de desplazamiento. La Compañía podrá exigir la devolución de las cantidades a tanto alzado referidas al salario base y pluses indicados, si ya hubieran sido abonadas, en caso de que el/la trabajador/a rescinda el contrato, en la proporción acorde al tiempo que le falte para completar el desplazamiento, hasta un máximo de dos años.

B) Compensaciones respecto a vivienda, vehículo y billetes de avión:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las compensaciones siguientes, que deberán ser efectivas para que exista obligación de la Compañía de satisfacerlas y no canjeables por compensaciones económicas.

En desplazamientos tipo residencia:

1. Si la persona trabajadora desea trasladar su vehículo propio, se le compensará el kilometraje de ida y vuelta desde ciudad origen hasta ciudad destino a razón de la tarifa por kilómetro habitual establecida por la empresa. En desplazamientos marítimos, además, la Compañía se hará cargo de traslado en ferry del vehículo, en la tarifa más económica posible, siempre que sea en bodega y asegurado. En traslados de muy larga distancia o internacionales, se pactará con los representantes legales de la plantilla para casos colectivos, o con cada trabajador/a individual para casos particulares, la aplicación efectiva de esta compensación.

2. Un billete aéreo de ida y vuelta gratuito cada mes desde ciudad destino a ciudad origen o viceversa para el/la trabajador/a o la persona que él designe, más 1 billete de ida y vuelta, cada seis meses, para cónyuge o pareja de hecho e hijos que convivan con él. La clase y tarifa del billete serán elegidas por la Compañía, y tendrán reserva confirmada.

3. Si la persona trabajador/a desea trasladar su vivienda, se le compensarán los gastos de traslado de enseres, ida y vuelta (dos trayectos), con la empresa de mudanzas y al coste que se acuerde entre el trabajador y la Compañía.

En cambios definitivos de centro de trabajo:

Serán de aplicación las compensaciones de desplazamiento tipo residencia, excepto el billete aéreo de ida y vuelta establecido en el apartado 2, que será sustituido por un billete aéreo de ida y vuelta gratuito por una sola vez desde ciudad origen a ciudad destino para la persona trabajadora, su cónyuge, e hijos que convivan con él o ella. La clase y tarifa del billete serán la elegida por la Compañía.

C) Devengo de dietas:

- En desplazamientos tipo destacamento: una dieta por día.
- En desplazamientos tipo residencia: Una dieta por día hasta el día 60.º, a partir de ahí a razón del 42,5 % de la dieta por día.
- En cambios de centro de trabajo definitivos, no se devengarán dietas.

La Empresa costeará el alojamiento para los desplazamientos tipo destacamento y para los desplazamientos tipo residencia y cambio definitivo de centro de trabajo costeará los primeros siete días naturales. La Dirección Técnica podrá ampliar este plazo a siete días más, en casos excepcionales.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones y gastos

Artículo 8.1 *Número de pagas y cantidades.*

Las cantidades a retribuir por los diversos conceptos de la nómina de un/a trabajador/a vendrán reflejadas en el anexo I del presente convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el presente convenio.

Todas las cantidades indicadas en el anexo I y en otros capítulos del convenio, se tomarán como euros brutos para el/la trabajador/a y sujetas a las retenciones especificadas por las leyes o normativas oficiales vigentes en el momento del devengo.

Las cantidades indicadas en 14 pagas al año se abonarán en doce mensualidades, y en las pagas extras de junio y diciembre.

Las cantidades indicadas en 12 pagas al año se abonarán en las doce mensualidades del año.

Las pagas extras se devengarán semestralmente, y se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año.

Artículo 8.2 *Conceptos Retributivos.*

Los/ trabajadores/as estarán retribuidos o recibirán compensación exclusivamente por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones fijas:
 - 1.1 Salario base.
 - 1.2 Plus de nivel.
 - 1.3 Plus de disponibilidad.
 - 1.4 Plus de nocturnidad.
 - 1.5 Plus de cargo.
 - 1.6 Plus de Seguro de Pérdida de Licencia.
 - 1.7 Plus de Compensación de SPL.
 - 1.8 Plus de LMA.

2. Retribuciones variables:

- 2.1 Hora extraordinaria.
- 2.2 Plus hora nocturna.
- 2.3 Plus hora festiva.
- 2.4 Imaginaria.
- 2.5 Jornada partida.
- 2.6 Solape.
- 2.7 Plus Jefe de turno.
- 2.8 Rescates, 0, 1, 2 ó 3.
- 2.9 Plus por vuelo de prueba.
- 2.10 Plus hora domingo.
- 2.11 Plus de acompañamiento.
- 2.12 Paga de Calidad.

3. Suplidos y gastos:

- 3.1 Plus transporte.
- 3.2 Dieta nacional.
- 3.3 Dieta internacional.
- 3.4 Dieta USA o Canadá.

Los/as trabajadores/as recibirán, además, los suplidos y gastos en los términos establecidos en el presente y en otros capítulos del convenio para casos especiales.

Artículo 8.3 *Definiciones.*

1. Retribuciones fijas:

1.1 Salario base: Cantidad fija, según la categoría que remunera la plena dedicación del/a trabajador/a a la empresa, desarrollando todas las funciones del puesto de trabajo en las condiciones descritas en el presente convenio. Se abonará en catorce pagas al año.

1.2 Plus de nivel: Cantidad fija que remunera al trabajador/a según el nivel que ostenta dentro de su categoría. Se abonará en doce pagas al año.

1.3 Plus de disponibilidad: Cantidad fija que remunera la total disposición del/a trabajador/a al cumplimiento de las normas organizativas de la Compañía en cuanto a distribución de la jornada de trabajo y los turnos. Se abonará en doce pagas al año.

1.4 Plus de nocturnidad: Cantidad fija que remunera el trabajo nocturno realizado a lo largo del año. Se abonará en doce pagas al año.

1.5 Plus de cargo: Cantidad fija que remunera el desempeño de los cargos de Maestro Jefe, Maestro y Jefe de sección respectivamente. Se abonará en doce pagas al año.

1.6 Plus de Seguro de Pérdida de Licencia: Cantidad fija que remunera a aquellos/as trabajadores/as con licencia de Técnico de Mantenimiento emitida por la DGAC en las categorías que se reflejan en las tablas salariales. Se abonará en doce pagas al año.

Esta cantidad se considerará como la contribución de la empresa para sostener un seguro de pérdida de licencia. No obstante, se pacta expresamente que los/as trabajadores/as podrán darle el uso que considere. En todo caso, la empresa se limitará a abonar individualmente esta cantidad a los/as trabajadores/as que corresponda, siendo responsabilidad de los mismos cualquier gestión de estos fondos.

1.7 Plus de Compensación de SPL: Cantidad fija que se abona en sustitución del Seguro de Pérdida de Licencia, para aquellas categorías que lo percibían por aplicación del convenio anterior, en las categorías que se reflejan en las tablas salariales. Se abonará en doce pagas al año.

1.8 Plus de LMA: Cantidad fija anual que remunera a los/as ayudantes del Grupo de Mantenimiento de Aeronaves con niveles salariales 3 y 2 de la posesión de la Licencia de LMA B1.

Este plus dejará de devengarse desde la fecha en que el/la Ayudante alcance el nivel salarial 1 de Ayudante del Grupo de Mantenimiento de Aeronaves.

Asimismo, este plus dejará de devengarse en el caso de que el/la Ayudante pierda la Licencia y desde la fecha en que se pierda la misma.

Este Plus se abonará en dos pagos, los meses de junio y diciembre de cada año, de una cuantía, cada uno de ellos, de 400 euros brutos, salvo que la licencia se hubiera ostentado durante un tiempo inferior al semestre, en cuyo caso la cuantía se cobrará proporcionalmente a los meses de posesión efectiva de licencia durante el semestre. Este importe se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

2. Retribuciones variables:

Valor de la hora ordinaria: Para el cálculo de todos aquellos conceptos que giren sobre un porcentaje del valor de la hora ordinaria, se establece que el mismo vendrá determinado por el importe anual del salario base más el plus de nivel –fijado en tablas–, dividido por 1800 horas.

2.1 Hora extraordinaria: Cantidad que remunera la realización de horas extraordinarias según la definición del artículo 6.1. Se devengará tantas veces como horas extraordinarias se realicen, al precio establecido en las tablas, anexo I.

En el caso de que se realice media hora extraordinaria, se abonará la mitad del precio establecido en tablas.

2.2 Plus hora nocturna: Cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por el/la trabajador/a, será adicional al complemento de nocturnidad. Se devengará tantas veces como horas se realicen, en el periodo de ocho horas comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas locales de la estación donde se encuentre la persona trabajadora.

Hasta la hora nocturna 800, en cómputo anual, igual al 36 % del valor de la hora ordinaria.

Excepto para los/as trabajadores/as asignados al taller de interiores y las estaciones, el importe de las horas nocturnas será:

De la hora nocturna 801 en adelante, en cómputo anual, igual al 42 % del valor de la hora ordinaria.

2.3 Plus hora festiva: Cantidad que remunera especialmente las horas festivas realizadas por el/la trabajador/a. Se devengará tantas veces como horas de trabajo se realicen, dentro de las veinticuatro horas naturales de cada uno de los catorce festivos anuales. Su importe será igual al 50 % del valor de la hora ordinaria.

2.4 Imaginaria: Cantidad por día así programado por la Compañía, que supone la inmediata disponibilidad de la persona trabajadora, para comenzar la actividad que le asigne la Compañía, como máximo una hora después de haber recibido el aviso. Será compatible con la jornada partida para un mismo día laborable.

2.5 Jornada partida: Cantidad que remunera la especial organización de la jornada de trabajo que se programa a los mecánicos por la Dirección de la Compañía en servicios fuera del centro de trabajo de la persona trabajadora, y por la cual se realizan los servicios de mantenimiento en función del horario de estancia de las aeronaves. Será

compatible con la imaginaria para un mismo día laborable. Dicha cantidad remunera cada unidad día de Jornada Partida programada.

2.6 Plus de solape: Cantidad que remunera la prolongación de jornada necesaria para informar al turno siguiente de la situación en la que se produce el relevo. Dicha cantidad se abonará por cada día que la persona trabajadora realice dicho solape. Sólo devengará esta cantidad el/la trabajador(a que haya sido designado por la Compañía como Jefe de turno para cada uno de los turnos de trabajo, en las bases de mantenimiento.

2.7 Plus de jefatura de turno: Cantidad que remunera la especial responsabilidad que supone el desempeño de la jefatura de turno. Se abonará por cada día que la persona trabajadora sea designado por la Empresa para ejercer dicha jefatura en las bases de mantenimiento. En los casos en los que la jefatura de turno recaiga en un trabajador perteneciente al grupo de Oficiales Supervisores no se devengará este concepto, por entenderse incluido en su retribución.

2.8 Plus de rescate 0, 1, 2 ó 3: Cantidades que remuneran la realización de servicios de rescate de aviones en situación de AOG, según las definiciones del artículo 7.5.

Se devengará tantas veces como rescates se realicen, al precio establecido en las tablas del anexo I para cada tipo de rescate.

2.9 Plus por vuelo de prueba: Cantidad que remunera cada vuelo en el que la persona trabajadora tiene una función de mantenimiento asignada dentro de la aeronave.

Se devengará tantas veces como vuelos de prueba se realicen, al precio establecido en las tablas del anexo I.

2.10 Plus hora domingo: Cantidad que remunera especialmente las horas domingo realizadas por la persona trabajadora. Se devengará tantas veces como horas de trabajo se hagan dentro de las veinticuatro horas naturales de cada domingo.

Su importe será igual al 25 % del valor de la hora ordinaria.

2.11 Plus de acompañamiento: Cantidad que remunera el/los vuelo/s en el que la persona trabajadora tiene una función de acompañamiento asignada dentro de la aeronave.

Se devengará por jornada de trabajo en la que se realice el/los vuelos de acompañamiento, al precio establecido en las tablas del anexo I.

2.12 Paga de calidad: Esta paga tiene el carácter de no consolidable, ligada a objetivos corporativos, y se abonará en una única paga, en la nómina de febrero del año siguiente.

Será requisito imprescindible, para devengar el derecho a esta paga, haber permanecido durante más de 6 meses del año de referencia en la empresa y constar de alta en la misma el 31 de diciembre de dicho año.

Para el año 2023: Se fija un objetivo del 0,5 % sobre las tablas fijas del año 2023, siempre que el valor de Disponibilidad Técnica de Avión (*DAu=Dispatch Availability Unschedule*) y el *Average Delay* de las Revisiones mayores, se mejoren en el segundo semestre. Se fijará el valor agregado obtenido de enero a Junio (6 meses), y se comparará con el valor agregado obtenido de julio a diciembre (6 meses). En caso de mejorarlo, es decir, indicador de julio a diciembre mejor que el de Enero a junio, se considerará cumplido. Si de los dos, sólo se cumple uno, se obtendrá el 0,25 %.

Para el año 2024 y 2025: La paga de calidad, cuya cuantía representa un porcentaje de 0,5 % de las tablas fijas de cada uno de los años de referencia, estará ligado al objetivo de puntualidad, regularidad y NPS, cuyos criterios de medida se fijarán cada año por la Dirección de la compañía, y deberán ser iguales que los establecidos para la Dirección de la empresa, y se informará a todos los TMs.

En el caso de que en los años 2024 y/o 2025 se hubiera cumplido el objetivo de puntualidad, regularidad y NPS al 100 %, dicho 0,5 % se convertirá en un porcentaje de un 1,5 % por los conceptos de retribución fijos de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025.

3. Suplidos y Gastos.

3.1 Plus de transporte: Cantidad que indemniza al trabajador/a por sus traslados entre la ciudad de residencia y el aeropuerto o centro de trabajo donde prestan sus servicios. Se abonará en doce pagas al año.

3.2, 3.3. y 3.4. Dieta nacional, internacional y dieta de EEUU y Canadá: Dieta es la cantidad diaria que indemniza los gastos de manutención que se originan en los supuestos de desplazamientos fuera del centro de trabajo de la persona trabajadora que se efectúen por necesidades de la empresa.

Las dietas son nacionales, internacionales y la específica de EEUU y Canadá. Son nacionales las dietas devengadas íntegramente en territorio nacional. Son internacionales y/o de EEUU y Canadá cuando la permanencia fuera de base sea en territorio extranjero, en cualquier momento del día natural.

Se pacta expresamente que este sistema de dietas libera a la empresa de hacerse cargo de los gastos de manutención de la persona trabajadora durante el desplazamiento.

El devengo de dietas, a excepción de los supuestos de desplazamientos tipo residencia o cambio de centro de trabajo, regulados en los artículos 7.9 y 7.10, se hará de la siguiente forma:

En un periodo de veinticuatro horas consecutivas, a contar desde que se inicia el desplazamiento, no se podrá devengar más de una dieta.

En ningún caso se devengará dieta si el desplazamiento se realiza dentro del turno de trabajo.

Artículo 8.4 *Gastos de aparcamiento.*

Será de cuenta de la Compañía el gasto de aparcamiento en el que incurran las personas trabajadoras por la utilización de las instalaciones aeroportuarias destinadas a dicha finalidad, y en los periodos de prestación de los servicios para la Compañía.

Para ello, los/as trabajadores/as seguirán en todo momento el procedimiento que disponga la Compañía para resarcir de dicho gasto a los mismos.

La Compañía no será responsable de las infracciones que los trabajadores cometan en las instalaciones aeroportuarias de aparcamiento o del mal uso que se haga de las mismas.

Artículo 8.5 *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, una el 20 de junio y otra el 20 de diciembre. El importe de cada paga extraordinaria será exclusivamente el concepto fijo establecido como salario base.

CAPÍTULO IX

Prestaciones sociales

Artículo 9.1. *Complemento al subsidio por Incapacidad Temporal.*

La persona trabajadora en situación de Incapacidad Temporal tendrá derecho a percibir, como complemento a la prestación económica de la seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el porcentaje de salario, entendido este último como retribución diaria sin prorrateo de pagas, solo por conceptos fijos (punto 1 del artículo 8.2), que se garantiza, según la contingencia y la duración del periodo de baja. A tal fin, se establece la siguiente tabla:

1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
 - a) Del día 1.º al final del tercer mes de baja: El 100 % del salario.
 - b) Del 4.º mes al final del primer año de baja: El 75 % del salario.
 - c) A partir del primer año: No se complementa.
2. Enfermedad común y accidente no laboral:
 - a) Del 1.º al 3.º día de baja: No se complementa.
 - b) Del día 4.º al 20.º de baja: El 90 % del salario.
 - c) Del día 21.º al final del tercer mes: El 80 % del salario.
 - d) Del 4.º mes en adelante: No se complementa.

Los anteriores complementos dejarán de garantizarse por la Compañía en el caso de que las prestaciones de la Seguridad Social iguallen o superen las cantidades económicas que dichos porcentajes supongan. En dicho momento, cesará la obligación de la empresa y el derecho de la persona trabajadora, a entregar y percibir respectivamente, el complemento convenido en el presente artículo.

Asimismo, la persona trabajadora dejará de percibir dichos complementos en el momento, si se produce, que pase a la situación de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad previstos por ley.

Para tener derecho a tales complementos, la persona trabajadora deberá someterse a todos los exámenes que la empresa determine y por los facultativos que ésta designe, no obstante, se pacta expresamente que la opinión del médico de la Seguridad Social será la prevalente. Las enfermedades de tipo mental o estrés podrán ser complementadas, previo informe o valoración del servicio médico.

En cualquier caso, la Empresa podrá sustituir en cualquier momento los anteriores complementos por un seguro a su cargo que garantice a las personas trabajadoras las anteriores cantidades. Los/as trabajadores/as aceptan expresamente la anterior posibilidad y cooperarán con la empresa en todo aquello que sea necesario para la suscripción y aplicación del anterior seguro.

Artículo 9.2. *Seguro de vida.*

La Compañía suscribirá un seguro de vida que cubra la contingencia de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual de la persona trabajadora, por los importes establecidos en los convenios sectoriales de la industria del metal aplicables.

Artículo 9.3. *Seguro de asistencia sanitaria.*

La Compañía suscribirá un seguro de asistencia sanitaria para los trabajadores técnicos de mantenimiento con dos años de antigüedad.

Artículo 9.4. *Billetes gratuitos y con descuento.*

Para el personal de nuevo ingreso, tendrán derecho a los siguientes billetes en vuelos de Air Nostrum (YW) (vuelos IB 8000), con las siguientes condiciones:

ID00R1: acceso a 14 billetes con plaza confirmada en la red Air Nostrum, que no tengan origen/destino Madrid, excepto La Rioja, Estrasburgo, Melilla, Badajoz, Castellón y La Seu D'Urgell.

Zonales: acceso a un número ilimitado de billetes sujetos a espacio en la red Air Nostrum, que no tengan origen/destino Madrid, excepto La Rioja, Estrasburgo, Melilla, Badajoz, Castellón y La Seu D'Urgell.

La designación de beneficiarios/as seguirá las siguientes normas:

– Personal de la Compañía soltero/a:

- a) Dos familiares de la persona trabajadora hasta el 4.º grado por afinidad o consanguinidad.
- b) Tres personas de libre designación como beneficiarios de la tarjeta de la Compañía.

– Personal de la Compañía casado/a. Puede elegir una de las siguientes opciones:

Opción 1:

- a) Cónyuge e hijos/as menores de 24 años, aunque fueran de cónyuge anterior.
- b) Dos familiares de la persona trabajadora hasta el 4.º grado por afinidad o consanguinidad.

Opción 2: Beneficiarios de personal soltero/a.

Para aquellas personas trabajadoras que pasen a percibir la pensión de jubilación establecida en el régimen de la Seguridad Social, previa solicitud y justificación ante la empresa, les será de aplicación la política de billetes antes referida, salvo que sólo podrán designar como beneficiarios/as al cónyuge e hijos menores de 24 años.

Artículo 9.5. *Reducción de jornada especial.*

Los/as Técnicos de Mantenimiento con al menos veinticinco años de antigüedad y más de cincuenta y cinco años de edad, podrán solicitar una reducción de su jornada del 25 % o del 50 % con carácter indefinido.

La reducción de jornada se hará mediante la agrupación de días completos y consecutivos, que alcancen el porcentaje de reducción de jornada solicitada, agrupados éstos en las fechas que determine la Compañía. Si la solicitud se realiza antes de la publicación del turno anual, los días saldrán publicados junto con el turno teórico anual. En caso de solicitarlo posteriormente, el disfrute de los días saldrá publicado en los turnos mensuales.

Será facultad de la empresa la reversión, previa solicitud de la persona trabajadora, de acuerdo con criterios organizativos y productivos. En la comisión de seguimiento se establecerán las condiciones de cada solicitud.

CAPÍTULO X

Transporte y alojamiento

Artículo 10.1. *Medios de transporte.*

Es facultad de la Compañía la elección de los medios de transporte a utilizar, obligándose las personas trabajadoras a utilizar los medios designados por ésta.

Artículo 10.2 *Liquidación de gastos de transporte y alojamientos.*

Cuando la Compañía utilice servicios de otras compañías aéreas, utilizará preferentemente aquellas con las que tenga acuerdos comerciales o de otro tipo que puedan causar reducción, compensación o anulación de tarifa.

La Compañía, cuando sea posible y sea práctica habitual en el medio a utilizar, procurará que todos los gastos de transporte y alojamientos se facturen directamente al departamento de Administración de la misma, con el objeto de reducir los trámites administrativos a realizar por las personas trabajadoras en sus desplazamientos.

La Compañía negociará las tarifas y descuentos a aplicar con los establecimientos y medios de transporte contratados.

En ningún caso el/la trabajador/a, sin autorización expresa de la Compañía, podrá exigir adelantos de dinero de caja de las oficinas de venta de la Compañía en los diversos aeropuertos o liquidará sus gastos contra estas cajas por la utilización de medios de transporte y/o hoteles y/o alojamientos, siendo todos estos trámites realizados en las oficinas centrales o lugar designado para ello y de la forma que indique la Compañía.

La Compañía establecerá las cantidades a adelantar a las personas trabajadoras procurando que sea suficiente para cubrir los gastos previstos por estos motivos y los/as trabajadores/as vendrán obligados a justificarlos en la forma y tiempo puntual establecidos por la Compañía.

Artículo 10.3 *Transporte al centro de trabajo.*

El transporte al centro de trabajo y en los desplazamientos tipo residencia, será de cuenta de la persona trabajadora, siéndole compensado con el plus de transporte establecido en el presente convenio.

La Compañía, cuando la persona trabajadora lo solicite expresamente, se hará cargo de los costes de aparcamiento de su vehículo particular, en el aeropuerto que tenga por base principal o en casos de residencia, pero en ningún caso en más de un aeropuerto ni, para más de un vehículo. A su vez, esta concesión de la Compañía será incompatible con otros costes de medios de transporte asumidos o que pueda asumir en el futuro la Compañía para los transportes entre la ciudad o el domicilio de la persona trabajadora y el aeropuerto.

La Compañía no tendrá obligación de asumir estos costes en los periodos vacacionales ni, en aquellos otros en los que le conste que la utilización del aparcamiento se hace por motivos extra laborales, no obstante si la forma de abono de dichos costes implicase periodos completos, por mes o de otro tipo, y el trabajador se hallase en periodo vacacional inferior al mes o similar, la Compañía garantizará la cobertura del periodo laborable de la persona trabajadora pagando el abono completo o asumiendo las tarifas por hora o diarias utilizadas.

El vehículo usado por la persona trabajadora, a los solos efectos de tarifa de aparcamiento, no podrá exceder de 3500 kilos.

La Compañía, cuando así lo decida, tramitará las solicitudes de plazas de aparcamiento con los aeropuertos respectivos, y utilizará los tipos y lugares de aparcamientos, tarifas y abonos que crea conveniente. La persona trabajadora vendrá obligada a cumplir con la normativa que la Compañía utilice en esta materia y con la normativa de seguridad o cualquier otra que imponga la autoridad aeroportuaria.

Cuando los aparcamientos, solicitudes o abonos sean tramitados por las personas trabajadoras, si desean que la Compañía se haga cargo de ellos, vendrán obligadas a entregar las facturas, comprobantes y recibos satisfechos al departamento de Administración de la Compañía, y cuidarán de utilizar los servicios, aparcamientos, abonos y tarifas más económicos posibles.

La Compañía no se hará cargo en ningún caso de los daños o robos causados al vehículo depositado en el aparcamiento, ni aquellos daños y siniestros causados por éste o por la persona trabajadora a otros vehículos, personas o instalaciones aeroportuarias. Cuando estos daños sean reclamados a la Compañía por ser la titular de los abonos, aparcamientos o cualquier otra razón, la Compañía a su vez los reclamará al trabajador/a y éste/a vendrá obligado/a a satisfacer las cantidades demandadas y costes de procesos judiciales, incluidos abogados, procuradores y personal interviniente en los mismos, si estas fueran reclamadas por sentencia judicial firme o similar de obligado cumplimiento para la Compañía, y siempre que el interés de ésta quede a cubierto y esté en su mano, consultará con el/la trabajador/a en cuestión el límite al que quieran llevar los litigios correspondientes al siniestro.

Las personas trabajadoras vendrán obligados a tener y costear los seguros mínimos de sus vehículos propios, que establezcan las leyes o normativa aeroportuaria.

En los casos en que la persona trabajadora deba ausentarse siete días o más fuera de su centro de trabajo por cuestiones de trabajo, podrá utilizar un taxi como medio de transporte de su domicilio al aeropuerto y regreso. La Compañía se hará cargo del gasto previa entrega de la factura por el trabajador.

Artículo 10.4 *Transporte de la persona trabajadora en destacamentos.*

El transporte fuera del centro de trabajo en situación de destacamento será facilitado por la Compañía y a cargo de ella, obligándose el trabajador a seguir el sistema impuesto por la Compañía.

Artículo 10.5 *Accidente en caso de desplazamientos.*

En caso de accidente hacia o desde una estación distinta de la base principal de cada trabajador/a, la Compañía asumirá los gastos ocasionados al trabajador con motivo de su regreso a domicilio o lugar donde se encuentre alojado. Los trabajadores podrán utilizar los medios de locomoción que estimen oportunos para efectuar los desplazamientos necesarios. Dichos medios serán razonables teniendo en cuenta:

1. Naturaleza del accidente.
2. Itinerarios normales.
3. Medios adecuados.
4. En tiempo razonable.

Todo ello, sin perjuicio de la calificación que en cada caso, bien la entidad gestora de los seguros de la empresa, la entidad gestora de accidentes o la jurisdicción correspondiente, puedan determinar.

Los desplazamientos en aerotaxi requerirán autorización previa de la Dirección de la Compañía.

Los trabajadores que se encuentren en comisión de servicio fuera del territorio español tendrán derecho en caso de accidente o enfermedad a que la empresa cubra todos los gastos que este produjese hasta que su estado sea favorable bajo autorización facultativa por escrito para su traslado a su base.

Igualmente, la Compañía cubrirá los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención al cónyuge o un familiar si la persona trabajadora necesitase la asistencia durante su convalecencia mientras permanezca fuera de su centro de trabajo.

En caso de fallecimiento la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento del cadáver hasta donde la familia disponga.

Artículo 10.6 *Transporte en distancias cortas y medias.*

La Compañía designará los medios de transporte que considere oportunos para las distancias cortas y medias entendiéndose por tales, aquellas distancias entre aeropuertos o ciudades que por su especial cercanía carezcan de horario regular de vuelos, estos no tengan la periodicidad suficiente, estén situados en la misma Comunidad Autónoma o Comunidades adyacentes y circunstancias similares.

La Compañía podrá establecer el alquiler de vehículo sin conductor, sin remuneración extra por ello, para alguno de estos servicios o, la utilización de vehículo privado, compensando en este último caso el kilometraje realizado en la cantidad establecida por la Compañía, así como los gastos de aparcamiento (previa justificación). Si la utilización del vehículo privado es a solicitud de la persona trabajadora, previa autorización de la Compañía, ésta última solo se hará cargo del pago del combustible, debiendo aportarse factura de dicho gasto.

Artículo 10.7 *Transporte en distancias largas.*

La Compañía utilizará preferentemente sus propios vuelos en el transporte de trabajo al objeto de ahorrar costes.

No obstante, cuando el número de trayectos o cambios de avión a realizar por la persona trabajadora sean más de dos vuelos/un trasbordo, de ida o de vuelta, para llegar al destino, la Compañía podrá utilizar los servicios de otras compañías aéreas, a fin de proveer un servicio más cómodo y directo a la persona trabajadora.

En los transportes realizados por cuenta de la Compañía, los trabajadores tendrán derecho a reserva de plaza y a los servicios a bordo habituales del vuelo en relación a comidas y bebidas. No tendrán derecho a otros servicios tales como bebidas alcohólicas, promociones especiales, sorteos y similares y, en todo caso, el pasaje tendrá preferencia en la recepción de un servicio.

Artículo 10.8 *Alojamiento a corto plazo.*

Serán por cuenta de la Compañía los alojamientos en los hoteles para las personas trabajadoras en sus desplazamientos tipo destacamento. La contratación del alojamiento en los hoteles, que incluirá normalmente un desayuno de tipo continental, buffet o similar, se hará directamente por la Compañía.

Los demás cargos como teléfono, servicios de cafetería o similares serán por cuenta de la persona trabajadora.

Las llamadas telefónicas realizadas por motivos legítimos de trabajo serán por cuenta de la Compañía, pero su liquidación se realizará por abono posterior, debiendo el/la trabajador/a hacerse cargo de ellas a la salida del hotel, y será imprescindible para el abono posterior que conste el número de teléfono marcado en la factura del hotel o recibo similar.

La representación legal de la plantilla asesorará a la Compañía en la elección de hoteles, sin perjuicio de la facultad de la Compañía para realizar la elección final de estos.

El tipo de habitaciones normalmente a utilizar por las personas trabajadoras será el de alojamiento individual con baño.

Previo acuerdo con la representación legal de la plantilla se podrán designar otros tipos de alojamiento, incluso distinto a hoteles, como residencias, pisos o similares, acordando a su vez la Compañía y la representación legal de la plantilla los servicios mínimos que éstas deberán tener.

La categoría de hoteles a utilizar se realizará por el siguiente orden o su equivalente en el extranjero:

1. Cuatro estrellas.
2. Tres estrellas.
3. Cinco estrellas.
4. Dos estrellas.
5. De no existir ninguna de las anteriores a una distancia razonable, se acordará con la representación legal de la plantilla.

Si en un desplazamiento existiese más de seis horas de escala programada, la persona trabajadora tendrá derecho a una habitación de hotel para descansar.

Artículo 10.9 *Alojamiento a largo plazo.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo referente a Movilidad Geográfica del presente convenio.

CAPÍTULO XI

Uniformidad e imagenArtículo 11.1 *Normas generales.*

En materia de uniformidad e imagen serán de aplicación las normas especificadas en el presente capítulo y aquellas que disponga la Compañía en los Manuales vigentes en cada momento y demás normativa interna de aplicación.

El diseño, material, complementos y proveedores de los uniformes serán decisión de la Compañía, no obstante, ésta recabará la opinión de la representación legal de la plantilla por si diera lugar a modificación de su decisión. En todo caso, el uniforme no atentará contra la dignidad de la persona trabajadora, siendo responsabilidad del mismo/a el cuidado de la uniformidad.

El uniforme o parte del mismo no se utilizará por motivos particulares ni se llevará en locales de diversión u otros en que se pueda causar mala impresión de la Compañía.

Bajo ningún concepto se tomarán bebidas alcohólicas con uniforme ni aún después de haber acabado el servicio.

No está permitido llevar con el uniforme prendas u objetos que no formen parte del mismo.

En el anexo IV se establece una tabla de puntos que valora cada prenda o accesorio del uniforme y su renovación.

Artículo 11.2 *Sistema de uniformidad.*

El sistema de uniformidad se regirá por las siguientes reglas:

1.^a Todas las personas trabajadoras tendrán una cuenta de puntos de uniformidad en la Compañía. Cuando un/a trabajador/a desee obtener una prenda del uniforme, se dirigirá, con la antelación necesaria, a la Compañía, solicitando dicha prenda. La Compañía descontará los puntos correspondientes a la prenda de su cuenta, contactando al proveedor para el suministro de la misma.

2.^a El procedimiento de solicitud y entrega de la uniformidad será en todo caso el que decida la Compañía. Se publicará internamente para conocimiento general de las personas trabajadoras.

3.^a A la entrada en la Compañía se abrirá una cuenta a la persona trabajadora con los siguientes puntos:

Aeronaves Valencia: 900 puntos.

Resto personal Línea: 1000 puntos.

Interiores: 800 puntos.

Talleres: 500 puntos.

Oficiales Supervisores no asignados a línea: 300 puntos.

4.^a Los puntos son anuales, personales e intransferibles. No tienen carácter acumulable, y en ningún caso serán convertibles en dinero.

5.^a Queda prohibido el contacto directo de la persona trabajadora con los proveedores.

6.^a Las personas trabajadoras, de acuerdo con el número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las prendas y accesorios en la forma que estimen conveniente. Toda persona trabajadora deberá poder demostrar, en todo momento que se encuentra en posesión de una prenda de las especificadas de cada tipo en buen estado de uso, y se responsabilizará en todo momento de ir adecuadamente uniformado. Si una persona trabajadora agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía podrá comprar, a su coste, prendas adicionales al valor del mercado del momento.

	Línea	Revisiones	Talleres
Bota de Seguridad.	X	X	X
Zapato.	X	X	X
Calcetín.	X	X	X
Camisa M/C.	X	X	X
Camisa M/L.	X	X	X
Cinturón.	X	X	X
Prenda de abrigo.	X		
Impermeable.	X		
Guante de trabajo.	X	X	X
Jersey.	X	X	X
Mono de Trabajo.		X	X
Pantalón de vestir.	X	X	X
Pantalón de trabajo.	X		
Bata.			X

Artículo 11.3 *Imagen personal.*

Las personas trabajadoras de uniforme en su condición de imagen pública de la Compañía estarán obligados a mantener una presencia adecuada. Si no fuera así se considerará como falta sujeta a calificación y sanción con la gravedad establecida en el capítulo de Faltas y Sanciones de este convenio.

Artículo 11.4 *Prensa.*

La imagen pública de la Compañía es el resultado del esfuerzo de todas las personas trabajadoras y de las inversiones en publicidad y se tendrá especial cuidado en no causar deterioro de la misma. Las personas trabajadoras se abstendrán de hacer declaraciones públicas o a los medios de comunicación en nombre de la Compañía sin autorización previa de la misma.

Como norma y a cualquier pregunta de personas externas, se remitirán a la Dirección General de la Compañía.

En caso ineludible limitarán sus comentarios en lo posible y siempre causando la mejor impresión posible de la actividad y servicio de la Compañía.

En ningún caso se admitirá culpa, negligencia o responsabilidad de la Compañía ante un incidente, remitiendo las preguntas a posterior investigación de los hechos.

Cualquier declaración a prensa sin autorización, desfavorable para la Compañía o fuera de los límites establecidos en el presente artículo se considerará falta muy grave, incluida en el capítulo de Faltas y Sanciones del convenio.

Así mismo, cualquier declaración de una persona trabajadora que conlleve perjuicio económico para la Compañía, podrá ser llevada ante los Tribunales al objeto de obtener compensación por ello.

CAPÍTULO XII

Reconocimiento y garantías sindicalesArtículo 12.1 *Comité de Empresa.*

Las personas trabajadoras que ostenten la condición de miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos y obligaciones que les reconoce el Estatuto de los Trabajador, artículo 63 y siguientes, a efectos de desarrollar su actividad de representación.

Con el fin de evitar los perjuicios que ocasionan los cambios de programación, los/as representantes de los/as trabajadores/as se obligan a comunicar a la Empresa los días y horas que tienen previsto utilizar el crédito horario, antes del día 12 del mes anterior, para que dicho crédito aparezca fijado en los turnos mensuales de trabajo.

La acumulación de horas en uno o varios miembros de cada representación (delegados sindicales, miembros de Comités o delegados de personal) sólo será posible previa información a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía. Dicha información deberá remitirse cinco días antes del día 12 del mes anterior, en los términos previstos en el párrafo anterior y sólo tendrá validez para dicho mes.

Las personas trabajadoras que formen parte de la Comisión de Interpretación y Aplicación del convenio serán miembros del Comité de Empresa.

Artículo 12.2 *Sigilo profesional.*

Los/as miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en cuantas materias reciban información privilegiada de la Compañía, aún después de dejar de pertenecer al comité y en especial en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Compañía y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Disposición derogatoria única.

El IV Convenio Colectivo entre la Empresa Air Nostrum, LAM, SA, y su personal Técnico de Mantenimiento y el convenio Colectivo extraestatutario de ANEM y el Sindicato ATMA quedan expresamente derogados con la firma del presente convenio.

Disposición final única. *Plan de Igualdad.*

La empresa dispone de un Plan de Igualdad único para la empresa que es de directa aplicación a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio.

ANEXO I**Tablas salariales**

TMA 2023

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MAO1-A.	1.578,76	1.265,92	564,42	641,71	42,07	149,26	54.063,22
MAO1-B.	1.545,64	1.159,59	516,78	594,11	42,07	149,26	51.180,64
MAO1-C.	1.511,88	1.052,75	469,01	546,30	42,07	149,26	48.278,97

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MAO2-A.	1.481,84	945,97	421,18	498,51	42,07	149,26	45.429,52
MAO2-B.	1.451,79	839,12	373,37	450,68	42,07	149,26	42.579,03
MAO2-C.	1.421,75	732,30	325,55	402,85	42,07	149,26	39.728,82
MAO3-A.	1.274,83	666,63	296,15	373,48	42,07	149,26	36.178,80
MAO3-B.	1.170,37	619,93	275,24	352,57	42,07	149,26	33.653,94
MAO3-C.	1.065,94	573,25	254,35	331,64	42,07	149,26	31.129,91
MAAX-X.	943,88	518,69	229,94	307,26	0,00	149,26	27.676,03
MAAU-1.	800,90	447,85	190,12	276,59	0,00	149,26	23.978,45
MAAU-2.	719,57	407,56	167,51	259,13	0,00	149,26	21.875,47
MAAU-3.	678,98	385,78	149,84	242,91	0,00	149,26	20.639,18

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MAO1-A.	20,72	7,46	8,70	31,08	198,91	149,17	99,47	10,36	5,18
MAO1-B.	19,75	7,11	8,30	29,63	189,63	142,24	94,81	9,88	4,94
MAO1-C.	18,78	6,76	7,89	28,17	180,25	135,20	90,11	9,39	4,69
MAO2-A.	17,83	6,42	7,49	26,75	171,18	128,40	85,58	8,92	4,46
MAO2-B.	16,89	6,08	7,09	25,33	162,12	121,60	81,04	8,44	4,22
MAO2-C.	15,94	5,74	6,69	23,91	153,03	114,77	76,51	7,97	3,99
MAO3-A.	14,36	5,17	6,03	21,54	137,84	103,39	68,94	7,18	3,59
MAO3-B.	13,24	4,76	5,56	19,85	127,06	95,29	63,53	6,62	3,31
MAO3-C.	12,11	4,36	5,09	18,17	116,27	87,20	58,16	6,06	3,03
MAAX-X.	10,80	3,89	4,54	16,20	103,69	77,76	51,81	5,40	2,70
MAAU-1.	9,21	3,32	3,87	14,29	88,46	66,38	44,21	4,61	2,30
MAAU-2.	8,31	2,99	3,49	14,29	79,83	59,88	39,91	4,16	2,08
MAAU-3.	7,85	2,83	3,30	14,29	69,43	52,07	34,72	3,93	1,96

Imaginaria TMA (pre unit.).	25,80
Jornada Partida (prec.ud).	25,80
Solape (precio unitario).	6,31
Vuelo de Prueba (pre.uni).	49,01
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,307
Plus acompañamiento vuelos (prec.unit.).	30,00
Rescate 0 (prec. unit.).	30,00

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

TMT 2023

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MTE1-A.	1.578,76	1.265,92	564,42	641,71	42,07	149,26	54.063,22
MTE1-B.	1.545,64	1.159,59	516,78	594,11	42,07	149,26	51.180,64
MTE1-C.	1.511,88	1.052,75	469,01	546,30	42,07	149,26	48.278,97
MTE2-A.	1.481,84	945,97	421,18	498,51	42,07	149,26	45.429,52
MTE2-B.	1.451,79	839,12	373,37	450,68	42,07	149,26	42.579,03
MTE2-C.	1.421,75	732,30	325,55	402,85	42,07	149,26	39.728,82
MTE3-A.	1.274,83	666,63	296,15	373,48	42,07	149,26	36.178,80
MTE3-B.	1.170,37	619,93	275,24	352,57	42,07	149,26	33.653,94
MTE3-C.	1.065,94	573,25	254,35	331,64	42,07	149,26	31.129,91
MTE4-U.	943,88	518,69	229,94	307,26	0,00	149,26	27.676,03
MTE5-U.	800,90	447,85	190,12	276,59	0,00	149,26	23.978,45
MTE6-U.	719,57	407,56	167,51	259,13	0,00	149,26	21.875,47
AUX N1 TALLER.	689,39	392,57	159,75	248,85	0,00	149,26	21.056,60
AUX N2 TALLER.	678,98	385,78	149,84	242,91	0,00	149,26	20.639,18

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MTE1-A.	20,72	7,46	8,70	31,08	198,91	149,17	99,47	10,36	5,18
MTE1-B.	19,75	7,11	8,30	29,63	189,63	142,24	94,81	9,88	4,94
MTE1-C.	18,78	6,76	7,89	28,17	180,25	135,20	90,11	9,39	4,69
MTE2-A.	17,83	6,42	7,49	26,75	171,18	128,40	85,58	8,92	4,46
MTE2-B.	16,89	6,08	7,09	25,33	162,12	121,60	81,04	8,44	4,22
MTE2-C.	15,94	5,74	6,69	23,91	153,03	114,77	76,51	7,97	3,99
MTE3-A.	14,36	5,17	6,03	21,54	137,84	103,39	68,94	7,18	3,59
MTE3-B.	13,24	4,76	5,56	19,85	127,06	95,29	63,53	6,62	3,31
MTE3-C.	12,11	4,36	5,09	18,17	116,27	87,20	58,16	6,06	3,03
MTE4-U.	10,80	3,89	4,54	16,20	103,69	77,76	51,81	5,40	2,70
MTE5-U.	9,21	3,32	3,87	14,29	88,46	66,38	44,21	4,61	2,30

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MTE6-U.	8,31	2,99	3,49	14,29	79,83	59,88	39,91	4,16	2,08
AUX N1 TALLER.	7,98	2,87	3,35	14,29	69,43	52,07	34,72	3,99	1,99
AUX N2 TALLER.	7,85	2,83	3,30	14,29	60,04	45,02	30,02	3,93	1,96

Imaginaria TMA (pre un.).	25,80
Jornada Partida (prec.ud).	25,80
Solape (precio unitario).	6,31
Vuelo de Prueba (pre.uni).	49,01
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,31
Plus acompañamiento vuelos (prec.unit.).	30,00
Rescate 0 (pre.unit.).	30,00

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

MOSU 2023

Número pagas	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
Conceptos fijos	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
Oficiales Supervisores/as.	1.613,12	1.373,20	612,44	689,76	42,07	149,26	56.984,39

Número pagas	12
Plus Maestro/a Jefe/a.	1.691,04
Plus Maestro/a.	960,71
Plus Jefe/a de Sección.	480,20

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
Oficiales Supervisores/as.	21,70	7,81	9,11	32,55	208,34	156,23	104,17	10,85	5,43

Imaginaria TMA (pre un.).	25,80
Jornada Partida (prec.ud).	25,80
Solape (precio unitario).	7,48
Vuelo de Prueba (pre.uni).	49,01
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,31
Plus acompañamiento vuelos (prec.unit.).	30,00
Rescate 0 (prec. Unit).	30,00

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

TMA 2024

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MAO1-A.	1.626,13	1.303,89	581,35	660,96	43,33	153,74	55.685,12
MAO1-B.	1.592,01	1.194,37	532,29	611,93	43,33	153,74	52.716,06
MAO1-C.	1.557,23	1.084,33	483,08	562,69	43,33	153,74	49.727,34
MAO2-A.	1.526,29	974,34	433,82	513,46	43,33	153,74	46.792,41
MAO2-B.	1.495,34	864,29	384,58	464,20	43,33	153,74	43.856,41
MAO2-C.	1.464,40	754,27	335,31	414,94	43,33	153,74	40.920,69
MAO3-A.	1.313,08	686,63	305,04	384,68	43,33	153,74	37.264,16
MAO3-B.	1.205,48	638,53	283,50	363,14	43,33	153,74	34.663,56
MAO3-C.	1.097,91	590,45	261,98	341,59	43,33	153,74	32.063,81
MAAX-X.	972,19	534,25	236,83	316,48	0,00	153,74	28.506,31
MAAU-1.	824,93	461,29	195,83	284,88	0,00	153,74	24.697,80
MAAU-2.	741,16	419,79	172,54	266,90	0,00	153,74	22.531,74
MAAU-3.							

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MAO1-A.	21,34	7,68	8,96	32,01	204,88	153,65	102,45	10,67	5,34
MAO1-B.	20,34	7,32	8,54	30,52	195,32	146,51	97,65	10,17	5,09
MAO1-C.	19,34	6,96	8,12	29,01	185,66	139,26	92,81	9,67	4,84
MAO2-A.	18,37	6,61	7,71	27,55	176,31	132,25	88,15	9,18	4,59
MAO2-B.	17,39	6,26	7,30	26,09	166,98	125,25	83,47	8,70	4,35

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MAO2-C.	16,42	5,91	6,90	24,63	157,62	118,21	78,81	8,21	4,10
MAO3-A.	14,79	5,32	6,21	22,19	141,98	106,49	71,01	7,40	3,70
MAO3-B.	13,63	4,91	5,73	20,45	130,87	98,15	65,43	6,82	3,41
MAO3-C.	12,48	4,49	5,24	18,71	119,76	89,81	59,91	6,24	3,12
MAAX-X.	11,12	4,00	4,67	16,68	106,80	80,09	53,37	5,56	2,78
MAAU-1.	9,49	3,42	3,99	14,72	91,11	68,37	45,54	4,75	2,37
MAAU-2.	8,56	3,08	3,60	14,72	82,22	61,68	41,11	4,28	2,14
MAAU-3.									

Imaginaria TMA (pre un.)	26,57
Jornada Partida (prec.ud).	26,57
Solape (precio unitario).	6,50
Vuelo de Prueba (pre.uni).	50,48
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,50

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

TMT 2024

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MTE1-A.	1.626,13	1.303,89	581,35	660,96	43,33	153,74	55.685,12
MTE1-B.	1.592,01	1.194,37	532,29	611,93	43,33	153,74	52.716,06
MTE1-C.	1.557,23	1.084,33	483,08	562,69	43,33	153,74	49.727,34
MTE2-A.	1.526,29	974,34	433,82	513,46	43,33	153,74	46.792,41
MTE2-B.	1.495,34	864,29	384,58	464,20	43,33	153,74	43.856,41
MTE2-C.	1.464,40	754,27	335,31	414,94	43,33	153,74	40.920,69
MTE3-A.	1.313,08	686,63	305,04	384,68	43,33	153,74	37.264,16
MTE3-B.	1.205,48	638,53	283,50	363,14	43,33	153,74	34.663,56
MTE3-C.	1.097,91	590,45	261,98	341,59	43,33	153,74	32.063,81
MTE4-U.	972,19	534,25	236,83	316,48	0,00	153,74	28.506,31
MTE5-U.	824,93	461,29	195,83	284,88	0,00	153,74	24.697,80
MTE6-U.	741,16	419,79	172,54	266,90	0,00	153,74	22.531,74

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
AUX N1 TALLER.							
AUX N2 TALLER.							

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MTE1-A.	21,34	7,68	8,96	32,01	204,88	153,65	102,45	10,67	5,34
MTE1-B.	20,34	7,32	8,54	30,52	195,32	146,51	97,65	10,17	5,09
MTE1-C.	19,34	6,96	8,12	29,01	185,66	139,26	92,81	9,67	4,84
MTE2-A.	18,37	6,61	7,71	27,55	176,31	132,25	88,15	9,18	4,59
MTE2-B.	17,39	6,26	7,30	26,09	166,98	125,25	83,47	8,70	4,35
MTE2-C.	16,42	5,91	6,90	24,63	157,62	118,21	78,81	8,21	4,10
MTE3-A.	14,79	5,32	6,21	22,19	141,98	106,49	71,01	7,40	3,70
MTE3-B.	13,63	4,91	5,73	20,45	130,87	98,15	65,43	6,82	3,41
MTE3-C.	12,48	4,49	5,24	18,71	119,76	89,81	59,91	6,24	3,12
MTE4-U.	11,12	4,00	4,67	16,68	106,80	80,09	53,37	5,56	2,78
MTE5-U.	9,49	3,42	3,99	14,72	91,11	68,37	45,54	4,75	2,37
MTE6-U.	8,56	3,08	3,60	14,72	82,22	61,68	41,11	4,28	2,14
AUX N1 TALLER.									
AUX N2 TALLER.									

Imaginaria TMA (pre un.).	26,57
Jornada Partida (prec.ud).	26,57
Solape (precio unitario).	6,50
Vuelo de Prueba (pre.uni).	50,48
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,50

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

MOSU 2024

Número pagas	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
Conceptos fijos	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
Oficiales Supervisores/as.	1.661,51	1.414,39	630,81	710,46	43,33	153,74	58.693,92

Número pagas	12
Plus Maestro/a Jefe/a.	1.741,77
Plus Maestro/a.	989,53
Plus Jefe/a de Sección.	494,61

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
Oficiales Supervisores/as.	22,35	8,05	9,39	33,53	214,59	160,92	107,29	11,18	5,59

Imaginaria TMA (pre un.).	26,57
Jornada Partida (prec.ud).	26,57
Solape (precio unitario).	7,71
Vuelo de Prueba (pre.uni).	50,48
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,49

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

TMA 2025

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MAO1-A.	1.658,65	1.329,97	592,98	674,18	44,20	156,81	56.798,82
MAO1-B.	1.623,85	1.218,26	542,93	624,17	44,20	156,81	53.770,38
MAO1-C.	1.588,38	1.106,02	492,74	573,95	44,20	156,81	50.721,89
MAO2-A.	1.556,82	993,83	442,49	523,73	44,20	156,81	47.728,26
MAO2-B.	1.525,25	881,58	392,27	473,48	44,20	156,81	44.733,53
MAO2-C.	1.493,69	769,36	342,02	423,24	44,20	156,81	41.739,10
MAO3-A.	1.339,34	700,37	311,14	392,38	44,20	156,81	38.009,44

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MAO3-B.	1.229,59	651,30	289,17	370,41	44,20	156,81	35.356,83
MAO3-C.	1.119,87	602,25	267,22	348,42	44,20	156,81	32.705,08
MAAX-X.	991,64	544,94	241,57	322,81	0,00	156,81	29.076,43
MAAU-1.	841,43	470,51	199,74	290,58	0,00	156,81	25.191,76
MAAU-2.	755,98	428,18	175,99	272,24	0,00	156,81	22.982,37
MAAU-3.							

Conceptos variables	HO	30%	35%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MAO1-A.	21,77	7,84	9,14	32,65	208,97	156,72	104,50	10,88	5,44
MAO1-B.	20,75	7,47	8,72	31,13	199,23	149,44	99,60	10,38	5,19
MAO1-C.	19,73	7,10	8,29	29,59	189,37	142,04	94,67	9,86	4,93
MAO2-A.	18,73	6,74	7,87	28,10	179,84	134,89	89,91	9,37	4,68
MAO2-B.	17,74	6,39	7,45	26,61	170,32	127,76	85,14	8,87	4,44
MAO2-C.	16,75	6,03	7,03	25,12	160,78	120,57	80,38	8,37	4,19
MAO3-A.	15,09	5,43	6,34	22,63	144,82	108,62	72,43	7,54	3,77
MAO3-B.	13,91	5,01	5,84	20,86	133,49	100,12	66,74	6,95	3,48
MAO3-C.	12,73	4,58	5,34	19,09	122,15	91,61	61,11	6,36	3,18
MAAX-X.	11,35	4,08	4,77	17,02	108,94	81,70	54,43	5,67	2,84
MAAU-1.	9,68	3,49	4,07	15,01	92,93	69,74	46,45	4,84	2,42
MAAU-2.	8,73	3,14	3,67	15,01	83,87	62,91	41,93	4,37	2,18
MAAU-3.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Imaginaria TMA (pre un.).	27,11
Jornada Partida (prec.ud).	27,11
Solape (precio unitario).	6,63
Vuelo de Prueba (pre.uni).	51,49
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,63

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

TMT 2025

Conceptos fijos	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
	Salario Base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
MTE1-A.	1.658,65	1.329,97	592,98	674,18	44,20	156,81	56.798,82
MTE1-B.	1.623,85	1.218,26	542,93	624,17	44,20	156,81	53.770,38
MTE1-C.	1.588,38	1.106,02	492,74	573,95	44,20	156,81	50.721,89
MTE2-A.	1.556,82	993,83	442,49	523,73	44,20	156,81	47.728,26
MTE2-B.	1.525,25	881,58	392,27	473,48	44,20	156,81	44.733,53
MTE2-C.	1.493,69	769,36	342,02	423,24	44,20	156,81	41.739,10
MTE3-A.	1.339,34	700,37	311,14	392,38	44,20	156,81	38.009,44
MTE3-B.	1.229,59	651,30	289,17	370,41	44,20	156,81	35.356,83
MTE3-C.	1.119,87	602,25	267,22	348,42	44,20	156,81	32.705,08
MTE4-U.	991,64	544,94	241,57	322,81	0,00	156,81	29.076,43
MTE5-U.	841,43	470,51	199,74	290,58	0,00	156,81	25.191,76
MTE6-U.	755,98	428,18	175,99	272,24	0,00	156,81	22.982,37
AUX N1 TALLER.							
AUX N2 TALLER.							

Conceptos variables	HO	30%	35%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
MTE1-A.	21,77	7,84	9,14	32,65	208,97	156,72	104,50	10,88	5,44
MTE1-B.	20,75	7,47	8,72	31,13	199,23	149,44	99,60	10,38	5,19
MTE1-C.	19,73	7,10	8,29	29,59	189,37	142,04	94,67	9,86	4,93
MTE2-A.	18,73	6,74	7,87	28,10	179,84	134,89	89,91	9,37	4,68
MTE2-B.	17,74	6,39	7,45	26,61	170,32	127,76	85,14	8,87	4,44
MTE2-C.	16,75	6,03	7,03	25,12	160,78	120,57	80,38	8,37	4,19
MTE3-A.	15,09	5,43	6,34	22,63	144,82	108,62	72,43	7,54	3,77
MTE3-B.	13,91	5,01	5,84	20,86	133,49	100,12	66,74	6,95	3,48
MTE3-C.	12,73	4,58	5,34	19,09	122,15	91,61	61,11	6,36	3,18
MTE4-U.	11,35	4,08	4,77	17,02	108,94	81,70	54,43	5,67	2,84
MTE5-U.	9,68	3,49	4,07	15,01	92,93	69,74	46,45	4,84	2,42
MTE6-U.	8,73	3,14	3,67	15,01	83,87	62,91	41,93	4,37	2,18
AUX N1 TALLER.									
AUX N2 TALLER.									

Imaginaria TMA (pre un.)	27,11
Jornada Partida (prec.ud)	27,11
Solape (precio unitario)	6,63
Vuelo de Prueba (pre.uni)	51,49
Jefe/a de Turno (pre.unit.)	6,63

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

MOSU 2025

Número pagas	14	12	12	12	12	12	Bruto anual
Conceptos fijos	Salario base	Plus de nivel	Disponibilidad	Nocturnidad	Pérdida Licencia	Plus Transporte	
Oficiales Supervisores/as	1.694,74	1.442,68	643,43	724,67	44,20	156,81	59.867,80

Número pagas	12
Plus Maestro/a Jefe/a.	1.776,61
Plus Maestro/a.	1.009,32
Plus Jefe/a de Sección.	504,50

Conceptos variables	HO	36%	42%	150%	Rescate 3	Rescate 2	Rescate 1	50%	25%
		HN	HN	HE				HF	HD
		HN <=800	HN >800						
Oficiales Supervisores/as	22,80	8,21	9,58	34,20	218,89	164,14	109,44	11,40	5,70

Imaginaria TMA (pre un.)	27,11
Jornada Partida (prec.ud).	27,11
Solape (precio unitario).	7,86
Vuelo de Prueba (pre.uni).	51,49
Jefe/a de Turno (pre.unit.).	6,63

Suplidos y gastos	
Dieta Nacional.	68
Dieta Internacional.	105
Dieta EEUU y Canadá.	130

ANEXO II

Clasificación profesional

Grupo C. Metal	Subgrupo	Categoría	Nivel	Progresión
3	Maestro/a Jefe/a.			
3	Maestro/a.			
3	Jefe/a Sección.	Jefe/a Taller/Flota.		
4	Ofic. Supervisor/a.	Encargado/a/Ofic. Superv.		Decisión empresa.
5	Aeronaves.	Oficial 1.	A	
			B	3 años.
			C	3 años.
		Oficial 2.	A	Decisión empresa. (*) Ver nota.
			B	3 años.
			C	3 años.
		Oficial 3.	A	3 años + beneficios.
			B	B1.1.
			C	Cata.
6		Ayu. 1.	1	
6		Ayu. 2.	2	Obtención del <i>skill</i> 1, 2 o 2 años permanencia. 2 años permanencia y LMA. Máx. 20%.
7		Ayu. 3.	3	* Incluye los ayu 5 y 4.
5	Talleres.	Especialista 1.	A	
			B	3 años.
			C	3 años.
		Especialista 2.	A	
			B	3 años.
			C	3 años.
		Especialista 3.	A	Decisión empresa.
			B	3 años.
			C	3 años.
6		Espec. 4.		certificación componentes.
		Espec. 5.		certificación componentes.
		Espec. 6.		certificación componentes.
		Auxiliar Taller/Ayu Espec.	1	
7		Auxiliar Taller/Ayu Espec.	2	2 años. Incluye los Ayu. Esp. 3.

(*) Nota: Habrá un 15% de oficiales de 1.ª del total de certificadores/as de la empresa –exceptuando CAT A–; siendo designados/as de entre los oficiales de 2.ª

ANEXO III

Acuerdo de estaciones

1. *Ámbito de aplicación*

El presente acuerdo será aplicable al personal cuyo centro de trabajo sea distinto a las bases.

2. *Jornada*

Las especiales características del trabajo desempeñado en las estaciones, podrán hacer necesaria la distribución irregular de la jornada, así como la acumulación de los días libres para su disfrute en un solo bloque mensual. En caso de que así fuera necesario, estos/as trabajadores/as podrán trabajar hasta veintiún días consecutivos, disfrutando a continuación los días libres correspondientes al periodo trabajado.

La jornada se distribuirá según las necesidades de cada estación, permaneciendo los/as trabajadores/as en situación de imaginaria los días de trabajo que fuese necesario.

3. *Retribuciones*

En atención a las especiales características ya referidas, se pacta que los/as trabajadores/as afectados por este acuerdo, percibirán un concepto mensual fijo denominado plus de estaciones, añadido a las retribuciones fijas establecidas en convenio para su categoría y nivel, en tanto en cuanto su centro de trabajo cumpla las características del apartado 1.

Este concepto compensa y absorbe aquellas cantidades que se devengarían por los conceptos variables establecidos en el convenio, a excepción de los pluses de hora nocturna, hora festiva y de rescate 0, 1, 2 ó 3.

4. *Cuantía*

La cuantía del plus de estaciones será:

Para el 2023: 13.282 euros brutos anuales.

Para el 2024: 13.680,82 euros brutos anuales.

Para el 2025: 13.954,44 euros brutos anuales.

5. *Criterios de reparto*

Se abonará por día en el que el/la Tm o ayudante esté disponible para la Compañía. Se programará en el turno.

El importe será del 80% para el/la oficial certificador/a y del y 20% para el/la ayudante.

ANEXO IV

Sistema de vacaciones

Tabla de puntuación

En función de los turnos de trabajo, la Empresa limitará el número de personas por base y/o estación de cada grupo, subgrupo, categoría, nivel y habilitación, que puedan coincidir en el disfrute de su periodo vacacional.

1) Solicitud y concesión de vacaciones:

En la concesión de vacaciones se tendrán en cuenta las necesidades de producción, las limitaciones anteriores y el sistema de puntuación establecido en el presente anexo.

La Compañía publicará el 1 de noviembre el calendario de vacaciones y puntos asignados a cada trabajador/a en el año en curso. A continuación, se inicia el plazo de solicitud de vacaciones para el año siguiente, finalizando éste el 15 de noviembre. El orden de elección viene dado en sentido inverso a los puntos acumulados por las vacaciones del año en curso.

El calendario de vacaciones del año siguiente se publicará el 1 de diciembre.

2) Tabla de puntuación:

Mes	Fecha	Puntos
Enero.	Del 1 al 6.	8 por día.
Marzo.		1 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.
Diciembre.	Del 1 al 15.	3 por día.
	Del 16 al 31.	8 por día.

3) Observaciones:

a) Las fechas en que no se ha indicado puntuación específica, tienen un valor de 0 puntos.

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

El/la responsable de cada base remitirá anualmente a la Dirección de Mantenimiento las festividades de su base.

c) La Semana Santa tendrá una puntuación de 8 puntos por día, desde el Jueves Santo hasta el lunes siguiente, ambos incluidos.

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

e) Una vez concedidas las vacaciones, en caso de que se solicite su modificación por el/la trabajador/a, las variaciones de las fechas de disfrute deberán ser aceptadas por la Dirección de Mantenimiento. Dicho cambio no afectará, en cuestión de puntuación, para la elección de las vacaciones del año siguiente.

f) En caso de que la modificación sea por necesidades organizativas o de producción, la puntuación, a los mismos efectos del apartado anterior, será la más favorable al trabajador/a.

g) Petición de los 14 festivos anuales:

Antes del día 15 de diciembre los/las Tms solicitarán las fechas de disfrute de 10 de los 14 festivos. A 31 de diciembre se publicará el calendario en el que se incluirá la concesión de dichos festivos. La preferencia de concesión será en orden inverso a la de las vacaciones. Los 4 festivos restantes se disfrutarán dos por semestre.