



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

**11137**

*Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, S.L.U. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio EH74HW18)*

#### Antecedentes

1. El 29 de junio de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, S.L.U.
2. El 4 de julio de 2023, Antonio De la Fuente Fernández, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó **el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.**

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, S.L.U., en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 14 de marzo de 2024)

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía (BOIB 103/2023)



**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GLOBALIA MANTENIMIENTO AERONÁUTICO, S.L.U.****DISPOSICIÓN PRELIMINAR**

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este IV convenio colectivo, entre la empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, S.L.U. (en adelante, la Empresa) y la representación de las personas trabajadoras, representada por la organización sindical Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ATMA).

**Artículo 1. Partes concertantes**

Este Convenio ha sido concertado entre la representación legal de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, de la cual es suscrito por parte de la organización sindical Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ATMA), siendo plenamente mayoritario dentro de la comisión negociadora, así como en el comité de empresa, que actúa en representación de las personas trabajadoras.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por cualquier razón, incluyendo por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio afectará a las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa contratadas para trabajar en el mantenimiento de aeronaves, tanto mantenimiento directo sobre la aeronave como en talleres, grupo profesional que integra el colectivo de Jefes/as, TMA's, Oficiales y Mecánicos/as de mantenimiento en el ámbito de la empresa, y en las tareas de gestión de las operaciones del hangar y en las tareas administrativas, Oficiales, Ingenieros/as y Técnicos/as así como Administrativos/as, en el centro de trabajo de Palma de Mallorca.

Se excluye de este ámbito:

Al personal de Alta Dirección o Cargos Directivos, los Jefes/as de Área y los Jefes/as de Departamento, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral, a tenor de su categoría.

**Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.**

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de abril de 2023 y seguirá en vigor, sin perjuicio de la fecha en que se publique en el B.O.I.B., hasta el 31 de diciembre de 2025, exceptuando aquellos temas concretos en que de manera expresa se disponga una entrada en vigor distinta. En todo caso, la fecha de vigencia para todo lo acordado en este convenio colectivo se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2025.

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

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

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

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

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

**Artículo 5. Revisión Salarial**

Tras la ratificación del preacuerdo del presente acuerdo, los salarios vigentes, que entraran en vigor, con efectos retroactivos, desde el día 1 de abril de 2023, y hasta el 31 de diciembre de 2025 son los publicados en las tablas de carácter anual fijadas en el Anexo I. Dichas tablas incluyen los salarios para cada una de las categorías establecidas, en atención a todos los conceptos expuestos en la estructura salarial.

**Artículo 6. Comisión paritaria de vigilancia, participación, aplicación e interpretación del convenio.**

Se establece una comisión paritaria de vigilancia, participación, aplicación e interpretación del convenio colectivo, teniendo encomendada la vigilancia, participación, aplicación e interpretación de los pactos o condiciones contenidas en el presente convenio colectivo. Dicha comisión deberá constituirse en un plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio Colectivo y estará integrada por seis personas, tres en representación de la empresa y tres representantes de la parte social, preferentemente personas que hayan participado en las negociaciones del Convenio.

Si se considera necesaria la asistencia de asesores/as a las reuniones de aquélla, se comunicará previamente, de forma expresa y por escrito, pudiendo asistir por parte de la Dirección de la empresa o de la representación legal de las personas trabajadoras. Los asesores/as tendrán derecho a intervenir, pero en ningún caso tendrán derecho a voto.

Para cualquier reclamación que se vaya a efectuar ante la jurisdicción social sobre los contenidos del presente Convenio, será preceptiva su reclamación previa y por escrito ante esta Comisión.

Dicha Comisión se reunirá cada cuatro meses y, en caso excepcional, cuando lo requiera cualquiera de las partes, marcando la siguiente fecha de reunión en la última que se haya realizado.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

Para cualquier reclamación que se vaya a efectuar ante la jurisdicción social sobre los contenidos del presente Convenio, se deberá plantear previamente las cuestiones de discrepancia ante la comisión paritaria, la que resolverá, o en su defecto, si no resuelve en el plazo de diez días, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas, excepto en el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo cuyo trámite procedimental viene expresamente regulado en la normativa de aplicación. Ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de quince días se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

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

**Artículo 7. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos**

En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de Mediación ante el Servicio Administrativo competente, en los términos del II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, de 12 de enero de 2005.

Igualmente las partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio Colectivo, cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia, a un procedimiento de Mediación ante dicho Servicio, en los términos



del II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, de 12 de enero de 2005, como paso previo a acudir a la vía jurisdiccional.

## **Artículo 8. Ingreso en el trabajo**

Los requisitos de ingreso en la empresa serán los siguientes:

**1. Personal sin experiencia. - El personal sin experiencia ingresará en una de las categorías que se detallan a continuación dependiendo de su formación inicial:**

### **1.1. Personal del grupo de mecánicos/as de avión:**

1.1.1. Titulados/as en Ingeniería Técnica Aeronáutica o Ingeniería Aeronáutica: Ingreso en nivel de Mecánico/a 1ª.

1.1.2. Titulados/as en formación profesional tras haber realizado un ciclo formativo de grado superior en mantenimiento aeronáutico (mecánico/aviónica) o haber realizado un curso de mantenimiento aeronáutico reconocido por la AESA o autoridad administrativa equivalente según la "Parte 66" categoría B1.1: Ingreso en el nivel de Mecánico/a 2ª.

1.1.3. Titulados/as en formación profesional tras haber realizado un ciclo formativo de grado superior en mantenimiento aeronáutico (mecánico/aviónica) o haber realizado un curso de mantenimiento aeronáutico reconocido por la AESA o autoridad administrativa equivalente según la "Parte 66" categoría B2 o bien en las categorías A, B1.2 o B1.3 o B1.4: Ingreso en el nivel de Mecánico/a 2º.

1.1.4. Personal que haya realizado un curso de mantenimiento aeronáutico reconocido por la AESA o estar en posesión del título de Formación Profesional, ciclos formativos de grado medio o superior, en las ramas similares a la actividad a desarrollar: Ingreso en el nivel de Mecánico/a 2ª.

### **1.2. Personal del grupo de talleres:**

1.2.1. Personal en posesión del título de formación profesional, en un ciclo formativo de grado medio o bien tener educación primaria, en ramas similares a la actividad que vaya a desarrollar en el taller: Ingreso en el nivel de Mecánico/a de taller 2ª.

### **1.3. Personal del grupo de Operaciones y Administrativos/as:**

1.3.1. Operadores/as: Estar en posesión del título de Educación Primaria. Ingreso en el nivel de Ayudante Administrativo/a.

1.3.2. Administrativos/as: Haber cursado un ciclo formativo grado medio en gestión administrativa o experiencia equivalente. Ingreso en el nivel de Ayudante Administrativo/a.

1.3.3. Ingenieros/as y Técnicos/as: A criterio de la compañía, según conocimientos, experiencia y valía.

## **2. Personal con experiencia**

### **2.1. Personal del grupo de mecánicos/as de avión:**

En el caso de contratación de personal con experiencia en Mantenimiento de Aeronaves, se ingresará según los siguientes criterios:

2.1.1. Personal sin licencia de mantenimiento de aeronaves (LMA). Los requisitos de ingreso serán los mismos que para el personal sin experiencia. En caso de acreditar más de tres años de experiencia en mantenimiento aeronáutico, la contratación se hará en un nivel superior al correspondiente para el personal sin experiencia.

#### **2.1.2. Personal con licencia LMA:**

2.1.2.1. Ingreso en el nivel Mecánico/a 1ª para el personal con licencia LMA EASA PARTE 66(A) y menos de tres años de experiencia en mantenimiento aeronáutico.

2.1.2.2. Ingreso en el nivel TMA 3ªD para el personal con licencia LMA EASA PARTE 66 (A) y tres años de experiencia o más en mantenimiento aeronáutico.

2.1.2.3. Ingreso en el nivel TMA 3ªD para el personal con licencia LMA (B2) LMA EASA PARTE 66(B1.2), (B1.3) o (B1.4).

2.1.2.4. Ingreso en el nivel TMA 3ªC para el personal con licencia LMA EASA PARTE 66 (B1.1) y sin habilitación de alguna de las aeronaves mantenidas por el centro.



2.1.2.5. Ingreso en el nivel TMA 3ªB para el personal con licencia de LMA EASA PARTE 66 (B1.1) dispongan de habilitación de al menos una de las habilitaciones del centro y con más de 5 años de experiencia.

2.1.2.6. Ingreso en categorías superiores por libre designación de la empresa cuando se superen las condiciones anteriores y siempre y cuando el personal a contratar haya ejercido antes como personal certificador

**2.2. Personal de talleres: En el caso de contratación de personal con experiencia en Talleres, se requerirán los siguientes criterios. Los requisitos de ingreso serán los mismos que para el personal sin experiencia:**

2.2.1. Ingreso en el nivel Oficial de Taller 3ªB para el personal con más de cinco años de experiencia en mantenimiento de talleres.

2.2.2. Ingreso en el nivel Mecánico/a de taller 1ª para el personal con más de tres años y menos de cinco años de experiencia en mantenimiento de talleres.

2.2.3. Ingreso en el nivel Mecánico/a de taller 2ª para el personal con más de dos años de experiencia en mantenimiento en talleres.

**2.3. Personal Operadores/as, Ingenieros/as y Administrativos/as: En caso de contratación de personal con experiencia de más de tres años en tareas similares, la contratación se hará en un nivel superior al correspondiente para el personal sin experiencia**

En estos casos el ingreso en la empresa se hará mediante la modalidad del contrato que determine la normativa laboral vigente. Con el fin de fomentar la contratación, se podrá establecer cualquier modalidad contractual aceptada en la ley vigente. En especial, se podrá realizar contratos temporales de larga duración en atención a la duración máxima que en cada momento disponga la normativa de aplicación.

Excepciones.- La Dirección podrá contratar en niveles superiores a personal que cumpla requisitos de experiencia, formación y/o cualificación superiores a los considerados anteriormente en cualquiera de los grupos, cuando la demanda de mano de obra sea superior a la oferta y siempre que no se encuentren dentro de la plantilla, cuando se trate de incorporar por necesidades urgentes a personal con un determinado perfil profesional y en otras situaciones similares, con conocimiento de la representación social.

El control y los costes derivados de la tramitación de la licencia, renovación o ampliación de la licencia LMA Parte-66 correrá a cargo de la empresa. De tal forma que, por ese motivo, la persona trabajadora autoriza a la empresa a que, durante todo el proceso de tramitación de licencia, aquélla realice cuantos trámites resulten oportunos y necesarios para la misma, sin perjuicio de que la persona trabajadora que desee llevar a cabo dicha tramitación por cuenta propia, así lo manifieste a la empresa de forma expresa y por escrito, con carácter previo al inicio de los mencionados trámites para su gestión.

#### **Artículo 9. Contrato fijo de carácter discontinuo.**

El contrato de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, siendo así, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá el orden y la forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios, respetando las siguientes normas:

El llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad del personal (fecha de ingreso en la empresa, días trabajados a origen y fecha de nacimiento por orden de mayor edad) conforme a las necesidades organizativas de la empresa.

No obstante la empresa, cuando necesite personal cualificado y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes servicios y/o actividades y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dicho personal, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad.

Del mismo modo, cuando la actividad de la empresa disminuya se procederá a cesar hasta nuevo llamamiento al personal fijo discontinuo siguiendo de nuevo el criterio de antigüedad definido para los llamamientos, de manera que el más antiguo sea el último en cesar. Esta situación será comunicada a la representación sindical con al menos 15 días de antelación.

La empresa, en caso de hacer uso de esta modalidad contractual, se compromete a que no haya más de un 30% del total de la plantilla contratado en esta modalidad contractual.

#### **Artículo 10. Dimisión de la persona trabajadora.**

Cuando el cese en el trabajo tenga como causa la dimisión voluntaria de la persona trabajadora, deberá mediar un preaviso por escrito a la empresa de al menos un mes de antelación.



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

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

Una vez obre en poder de la empresa el preaviso de cese, ésta podrá acordar que durante el mismo la persona trabajadora pase a disfrutar vacaciones u otros descansos que pudieran estar pendientes de compensación. Si la persona trabajadora hubiera disfrutado más vacaciones de las que le correspondan por el tiempo trabajado, podrá la empresa resarcirse del exceso a razón del salario correspondiente a los días disfrutados de más, que podrá descontar de la liquidación salarial a practicar en su caso.

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

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

#### **Artículo 11. Pacto de no-concurrencia y permanencia**

Las personas trabajadoras no podrán dedicarse a ninguna actividad, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización por escrito de la Dirección de la empresa, que pueda suponer competencia o concurra con la actividad propia de mantenimiento aeronáutico de la empresa.

En el supuesto de que la persona trabajadora reciba una especialización profesional con cargo a la empresa (calificaciones de tipo de avión, calificación en tareas, mantenimiento, procedimientos, NDTs, etc.) deberá permanecer en la empresa durante un período de dos años, a contar desde la finalización de la misma. En caso de que la persona trabajadora resolviese su relación laboral con la empresa o la interrumpiese por excedencia voluntaria, antes de cumplirse el periodo citado, la persona trabajadora vendrá obligada a abonar una indemnización a la empresa equivalente al costo del citado curso, incluidos los gastos ocasionados por el mismo. Dicha indemnización será el resultado de dividir el coste referido por veinticuatro meses y el cociente resultante se multiplicará por el número de meses o fracción de mes de incumplimiento de permanencia por parte de la persona trabajadora. En el caso de excedencias voluntarias, si la persona trabajadora solicitara el reingreso en la empresa se le devolverá el importe de dicha indemnización siempre y cuando la formación impartida continúe siendo vigente en relación a las tareas a desempeñar.

La empresa proporcionará a la persona trabajadora antes del inicio del curso el coste estimado del mismo quien deberá ratificarse en su voluntad de asistir al mismo

Los cursos de refresco necesarios para el mantenimiento de la capacidad certificadora no tendrán la consideración de especialización profesional.

#### **Artículo 12. Clasificación profesional**

##### **1. Personal del grupo de mecánicos/as de avión:**

A efectos de clasificación de las personas trabajadoras de mantenimiento de aeronaves se establecen tres categorías laborales:

- a. Jefe/a de equipo
- b. Técnico/a de mantenimiento de aeronaves (TMA).
- c. Mecánico/a

a) Jefe/a de equipo. - Tendrá categoría de Jefe/a de equipo la persona trabajadora que posea la máxima cualificación técnica, además de profunda y demostrada experiencia. Poseerá probadas dotes de mando y capacidad organizativa. Deberá demostrar aptitud elevada para identificar, definir y encontrar solución a los problemas técnicos y organizativos aparecidos en la actividad del mantenimiento aeronáutico y máxima capacidad para analizar y evaluar averías, así como construir procesos encaminados a la resolución de las mismas. En su puesto de trabajo, actuará con suficiente grado de autonomía y tendrán capacidad para desarrollar funciones y alcanzar los objetivos que se marquen, así como realizar funciones de supervisión y control. De acuerdo con el esquema certificador de la empresa, será el responsable de emitir el "certificado de puesta en servicio" (CRS) tras la realización de un trabajo en avión por un grupo de personas trabajadoras.

b) Técnico/a de mantenimiento de aeronaves (TMA) Certificador. - Estará encuadrado en esta categoría el TMA con Licencia LMA en vigor emitida por la AESA, o bien agencia equivalente, que la empresa, a través de su sistema de Calidad,



designa como personal certificador. La persona trabajadora en esta categoría demostrará una elevada capacitación técnica y suficiente experiencia para el desempeño de las actividades propias del mantenimiento aeronáutico. Se requerirá identificar, definir y resolver problemas técnicos y averías básicas y asumir suficiente iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo. En el puesto de trabajo actuará bajo el control operativo limitado y supervisión básica de sus superiores, y a su vez deberá realizar labores de supervisión y control respecto a las actividades propias del puesto de trabajo. De acuerdo con el esquema certificador de la empresa, será el responsable de la certificación de la realización de trabajos individuales en el avión realizados por el mismo o bajo su supervisión, para los que esté habilitado.

c) Técnico/a de mantenimiento de aeronaves (TMA). - Estará encuadrado en esta categoría la persona trabajadora que disponga de licencia LMA y demuestre una elevada capacitación técnica y suficiente experiencia para el desempeño de las actividades propias del mantenimiento aeronáutico. En el puesto de trabajo actuará bajo el control operativo limitado y bajo supervisión básica de los Certificadores, aunque a su vez deberá realizar labores de supervisión y control respecto a las actividades propias del puesto de trabajo sobre las tareas de los mecánicos a su cargo.

d) Mecánico/a. - Se encuadra en esta categoría la persona trabajadora con cualificaciones y experiencia básicas. Su trabajo se realizará bajo la supervisión y control de sus superiores.

## **2. Personal de talleres:**

A efectos de clasificación del personal de talleres se establecen dos categorías laborales:

- a. Oficial de taller
- b. Mecánico/a de taller

a) Oficial de taller. - Tendrá esta categoría la persona trabajadora que posea la máxima cualificación técnica además de profunda y demostrada experiencia en el mantenimiento de componentes. Deberá demostrar aptitud elevada para identificar, definir y encontrar solución a los problemas técnicos aparecidos en la actividad del mantenimiento en taller y máxima capacidad para analizar y evaluar averías, así como construir procesos encaminados a la resolución de las mismas. En su puesto de trabajo, actuará con suficiente grado de autonomía y tendrán capacidad para desarrollar funciones y alcanzar los objetivos que se marquen, así como realizar funciones de supervisión y control. De acuerdo con el esquema certificador de la empresa, será el responsable de emitir el "CRS" tras la realización de un trabajo en componentes por un grupo de personas trabajadoras. En caso de realizar trabajos de su especialidad en el avión estarán bajo las órdenes del Jefe de Equipo de mantenimiento de aeronaves.

b) Mecánico/a de taller. - Se encuadra en esta categoría la persona trabajadora con cualificaciones y experiencia básicas. Su trabajo se realizará bajo la supervisión y control de sus superiores.

## **3. Personal de operaciones y administración:**

A efectos de clasificación del personal adscrito a operaciones y administración se establecen tres categorías laborales:

- a) Ingenieros/as y Técnicos/as.
- b) Administrativo/a.
- c) Ayudante Administrativo/a.

a. Ingenieros/as y Técnicos/as. - Tendrá categoría de Ingeniero/a y Técnico/a la persona trabajadora que posea la máxima cualificación técnica, además de profunda y demostrada experiencia. Poseerá probadas dotes de mando y capacidad organizativa. Deberá demostrar aptitud elevada para identificar, definir y encontrar solución a los problemas técnicos y organizativos aparecidos en la actividad que desarrolle y máxima capacidad para analizar y evaluar problemas administrativos, así como construir procesos encaminados a la resolución de los mismos. En su puesto de trabajo, actuará con suficiente grado de autonomía y tendrá capacidad para desarrollar funciones y alcanzar los objetivos que se marquen, así como realizar funciones de supervisión y control.

b. Administrativo/a. - Estará encuadrado en esta categoría la persona trabajadora que demuestre una elevada capacitación técnica y suficiente experiencia para el desempeño de las actividades propias de la administración de empresas y el control de las operaciones del hangar. En el puesto de trabajo actuará bajo el control operativo limitado y supervisión básica de sus superiores, aunque a su vez podrá realizar labores de supervisión y control respecto a las actividades propias del puesto de trabajo.

c. Ayudante Administrativo/a. - Se encuadra en esta categoría la persona trabajadora con cualificaciones y experiencia básicas. Su trabajo se realizará bajo la supervisión y control de sus superiores.





### Artículo 13. Evaluaciones del rendimiento

Iniciada la vigencia del presente convenio, la representación empresarial implantará una política de Recursos Humanos respecto al sistema de evaluación, revisable de manera anual, del rendimiento adecuado a las necesidades de la actividad, con el claro objetivo de conseguir con ello unas métricas reales y objetivas del perfil y rendimiento de cada una de las personas trabajadoras, tanto en su faceta individual como en su actuación respecto al trabajo colectivo. Todos los resultados de las evaluaciones realizadas serán comunicados de forma individual a cada persona trabajadora.

Todo ello, será informado de manera pertinente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras según corresponda.

### Artículo 14. Progresión profesional

La progresión profesional estará definida como el paso de un nivel económico a otro dentro de la misma categoría laboral o a otra superior de las personas trabajadoras. En todo caso, y como se expondrá más adelante en este mismo artículo, dicha progresión, estará supeditada, de forma restrictiva y condicionada, a la obtención de evaluaciones de rendimiento positivas. En el supuesto de las categorías profesionales que ostenten un tiempo de permanencia, y de no haber progresado las personas trabajadoras en su límite máximo, la Empresa realizará, de forma anual y, en cualquier caso, en los seis meses posteriores a la anterior evaluación negativa, una nueva evaluación del rendimiento, para así valorar dicha progresión.

Las personas trabajadoras que en cada ejercicio puedan optar a un ascenso en su nivel de progresión serán determinados por la Dirección a propuesta de sus responsables directos y con la participación del Departamento de Recursos Humanos de la compañía.

La progresión de un grupo profesional a otro, salvo la excepción que se recoge en las Notas 1, 2 y 3 de este artículo, estará supeditada a la existencia de vacantes.

#### 1. Personal de mantenimiento.

| Grupo              | Categoría                               | Nivel | Tiempo permanencia |
|--------------------|-----------------------------------------|-------|--------------------|
| Jefes/as de equipo | Jefe/a equipo A                         | 1     | -                  |
|                    |                                         |       |                    |
|                    | Jefe/a equipo B                         | 2     | -                  |
|                    |                                         |       |                    |
| TMAS               | TMA 1.ª A                               | 3     | -                  |
|                    |                                         |       |                    |
|                    | TMA 1.ª B                               | 4     | -                  |
|                    | Personal de libre ascenso de la empresa |       |                    |
|                    | TMA 2.ª A                               | 5     | -                  |
|                    |                                         |       |                    |
|                    | TMA 2.ª B                               | 6     | De 0 a 3 años      |
|                    |                                         |       |                    |
|                    | TMA 2.ª C                               | 7     | De 0 a 3 años      |
|                    |                                         |       |                    |
|                    | TMA 3.ª A                               | 8     | De 0 a 3 años      |
|                    |                                         |       |                    |
|                    | TMA 3.ª B                               | 9     | De 0 a 2 años      |
|                    |                                         |       |                    |



| Grupo        | Categoría                                                | Nivel | Tiempo permanencia               |
|--------------|----------------------------------------------------------|-------|----------------------------------|
|              | TMA 3.ª C                                                | 10    | De 0 a 2 años<br>*ver Nota 3 y 4 |
|              |                                                          |       |                                  |
|              | TMA 3.ª D                                                | 11    | De 0 a 2 años<br>*Ver Nota 2     |
|              | No existe progresión automática entre grupos *ver Nota 1 |       |                                  |
| Mecánicos/as | Mecánico/a 1.ª                                           | 12    | -                                |
|              |                                                          |       |                                  |
|              | Mecánico/a 2.ª                                           | 13    | De 0 a 2 años                    |
|              |                                                          |       |                                  |

Nota 1: El cambio de grupo laboral de Mecánico/a a TMA estará sujeto a la obtención de la licencia LMA en sus distintas modalidades.

Nota 2: Los Mecánicos/as que hayan obtenido una Licencia LMA distinta a LMA (B1.1) o LMA (B.2), promocionarán a la categoría TMA 3ªD, cumpliendo los criterios fijados en el presente artículo.

Nota 3: Los Mecánicos/as que hayan obtenido una Licencia LMA (B1.1) o LMA (B.2), promocionarán a la categoría TMA 3ªC, cumpliendo los criterios fijados en el presente artículo.

Nota 4: La progresión de TMA 3ªC a TMA 3ªB estará sujeta a la obtención de la licencia LMA (B1.1) y haber realizado el correspondiente curso de tareas o calificación de tipo. La empresa se compromete a facilitar el curso de tareas o calificación de tipo en al menos una aeronave de las que mantiene a todos los TMAs 3ªC antes de cumplir los dos años de permanencia en la categoría, siempre y cuando exista la necesidad para la compañía. Si por cualquier motivo, la Empresa no facilitase el curso de calificación al personal, se valorará la progresión en función de los informes de evaluación de desempeño, debiendo ser positivos en cualquier caso. Todo ello, estará supeditado a la correcta evolución de la persona trabajadora en cuanto a las evaluaciones de desempeño.

Los TMA que teniendo una licencia LMA (B1) con habilitación de alguna de las aeronaves que mantenga el centro y obtengan la licencia LMA (B2), promocionaran una categoría al mes siguiente de la obtención de dicha licencia.

## 2. Personal de talleres.

| Grupo               | Categoría                | Nivel | Tiempo permanencia |
|---------------------|--------------------------|-------|--------------------|
| Oficiales taller    | Oficial 1.ª Taller       | 8     | -                  |
|                     |                          |       |                    |
|                     | Oficial 2.ª Taller       | 9     | De 0 a 3 años      |
|                     |                          |       |                    |
|                     | Oficial 3.ª A Taller     | 10    | De 0 a 3 años      |
|                     |                          |       |                    |
|                     | Oficial 3.ª B Taller     | 11    | De 0 a 3 años      |
| Mecánicos/as taller | *ver nota 1.             |       |                    |
|                     | Mecánico/a de Taller 1.ª | 12    | -                  |
|                     |                          |       |                    |
|                     | Mecánico/a de Taller 2.ª | 13    | De 0 a 2 años      |
|                     |                          |       |                    |
|                     |                          |       |                    |

Nota 1: Se realizará la progresión entre Mecánico/a de taller 1ª y Oficial 3.ª B taller a los cinco años de experiencia, siempre y cuando sean superadas las evaluaciones de desempeño que se estimen oportunas por parte de la Empresa, así como la existencia de informes positivos.



### 3. Personal de operaciones y administrativos/as.

| Grupo                        | Categoría                               | Nivel | Tiempo permanencia |
|------------------------------|-----------------------------------------|-------|--------------------|
| Ingenieros/as y Técnicos/as. | Ingenieros/as y Técnicos/as 1ª A        | 1     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ingenieros/as y Técnicos/as 1ª B        | 2     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ingenieros/as y Técnicos/as 1ª C        | 3     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ingenieros/as y Técnicos/as 2ª A        | 4     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ingenieros/as y Técnicos/as 2ª B        | 5     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ingenieros/as y Técnicos/as 3ª A        | 6     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ingenieros/as y Técnicos/as 3ª B        | 7     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
| Administrativos/as.          | Ingenieros/as y Técnicos/as 3ª C        | 8     | -                  |
|                              | Personal de libre ascenso de la empresa |       |                    |
|                              | Administrativo/a 1ª A                   | 9     | -                  |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Administrativo/a 1ª B                   | 10    | De 0 a 3 años      |
|                              |                                         |       |                    |
| Ayudantes administrativos/as | Administrativo/a 2ª A                   | 11    | De 0 a 3 años      |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Administrativo/a 2ª B                   | 12    | De 0 a 3 años      |
|                              |                                         |       |                    |
|                              | Ayudante Administrativo/a               | 13    | De 0 a 2 años      |

Para que se pueda hacer efectiva la progresión, para todo el personal, deberán darse las siguientes condiciones:

- Superar los cursos, pruebas y exámenes a las que se haya sido convocado y que se encuentren dentro del plan de formación negociado con la representación social. En caso de no superar dichos cursos, pruebas o exámenes la empresa se compromete a facilitar una nueva posibilidad de acceder a dichos cursos, pruebas o exámenes en la siguiente convocatoria que se programe.
- Tener evaluaciones de rendimiento positivas en el periodo de permanencia en la categoría actual.

Dicha progresión se producirá siempre que se cumplan los requisitos y condiciones fijados. No obstante, este sistema de progresiones quedaría suspendido si la empresa registrase resultados económicos negativos -EBIT- (registrados en el ejercicio económico de la empresa al cierre del mismo el 31 de diciembre), y con efectos del día 1 de enero siguiente, y siempre previo informe de los representantes legales de las personas trabajadoras.

#### Artículo 15. Cargos de confianza de libre designación

Se considerará cargo de confianza, aquellos que requieran, aparte de un alto grado de especialización, liderazgo y dotes de mando, la confianza expresa de la Dirección de la empresa.

Se considerarán cargos de confianza los siguientes: Jefe/a de Producción, Jefe/a de Operaciones, Jefe/a de Calidad, Jefe/a de Ingeniería, Jefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de turno y Jefe/a de taller.

La Dirección queda plenamente facultada para designar y nombrar a las personas que considere más idóneas para desempeñar los cargos de



confianza, así como proceder a su revocación, facultades que ejercerá sin sujeción a condición alguna, comunicando los motivos a los representantes legales de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 16. Organización del Trabajo**

La Dirección de la empresa se reserva la Organización técnica y práctica del trabajo.

#### **Artículo 17. Plantillas**

En función de la demanda de trabajo se determinarán los distintos niveles de plantilla necesarios para cubrir con suficiencia los turnos de trabajo, estimando también las contingencias previsibles. La composición de la plantilla será facilitada a los representantes legales de las personas trabajadoras y será actualizada cuando se produzcan modificaciones y siempre, al menos, cada seis meses.

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

Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre del año anterior la Dirección hará pública la plantilla o relación ordenada del personal de mantenimiento en los que constarán los siguientes datos: número de orden; nombre y apellidos; fecha de ingreso en la empresa; categoría; y fecha de antigüedad en la categoría.

A partir de su publicación habrá un periodo de treinta días para hacer alegaciones sobre cualquier aspecto de los datos que se relacionen.

Pasados quince días, la Dirección habrá resuelto las alegaciones presentadas. En caso de no llegar a un acuerdo se someterá a la jurisdicción social.

Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada se determinarán sobre la base a las plantillas presentadas. La Dirección hará un resumen de dichas plazas y las publicará para su cobertura.

#### **Artículo 18. Readaptación al Puesto de Trabajo**

Si por la ampliación de actividades de la empresa a nuevas tecnologías, alguna de sus personas trabajadoras no se adaptase a dicho cambio, la empresa lo mantendrá en las actividades para las que estaba capacitado mientras que sea posible. No obstante, la persona trabajadora estará obligada a realizar los cursos y pruebas requeridos para tal adaptación; en caso de no superar las pruebas, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda oportunidad. Al extinguirse dicha posibilidad, la empresa procurará asignarle un puesto de trabajo distinto, si bien en este caso, aun conservando su antigüedad, pasará a percibir sus haberes en la cuantía que el nuevo puesto tenga asignado.

La empresa, de común acuerdo con la persona trabajadora, y de conformidad con lo legalmente establecido en la materia, procurará adaptar al personal cuya capacidad laboral haya disminuido por edad, estado de salud, accidente u otras circunstancias, a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siempre que dicha incapacidad no de derecho a una declaración de incapacidad permanente total o absoluta. Si la causa de la disminución de capacidad tuviese origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal así readaptado, en su caso, mantendrá el derecho al nivel salarial que tenía en el momento del hecho causante de tal incapacidad u otro superior a criterio de la empresa.

#### **Artículo 19. Vacantes**

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

Se expresarán las características y condiciones del puesto de trabajo. Los interesados podrán cursar su solicitud hasta quince días antes de la fecha señalada para la adjudicación de plazas.

Producida una vacante de las categorías de Mecánico/a, TMA y Oficial, podrán optar a la misma todas las personas trabajadoras de dichas categorías. Al mismo tiempo de comunicarse la vacante, señalando la categoría y nivel de la misma se publicarán también los requisitos y las pruebas, tanto teóricas como prácticas a superar, y no podrá ser cubierta ninguna vacante sin publicarse antes las condiciones y efectuar por escrito la prueba correspondiente.

Para la adjudicación de los puestos se tendrá en cuenta:

Excedentes en caso de reingreso que así lo hubiese solicitado en el tiempo y forma legislados.

Personal con categoría inmediata inferior al máximo nivel de progresión en la misma.

En ningún caso, con la aplicación del presente artículo, se incurrirá en discriminación de ningún tipo, especialmente entre hombres y mujeres,



tanto de manera directa como indirecta, así como tampoco un perjuicio a las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **Artículo 20. Despidos colectivos y suspensiones de contrato**

Si por causas organizativas, productivas, técnicas, económicas o derivadas de fuerza mayor, la Dirección se viera obligada a proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras, así como facilitarles la información necesaria al respecto con la antelación legalmente establecida para que pueda emitir su informe, en su caso.

En los supuestos objetivos de despidos colectivos, se respetará el orden de preferencia para permanecer en la empresa establecido legalmente, teniéndose en cuenta que la extinción de contratos se realice por orden inverso a la antigüedad.

En cualquier supuesto prevalecerán las personas trabajadoras fijas sobre los contratados a tiempo determinado.

No podrá contratarse nuevo personal hasta que no hayan sido readmitidas las personas trabajadoras que causaron baja como consecuencia del despido colectivo, salvo que hayan transcurrido cinco años de dicha extinción y se trate de un puesto de trabajo para el que la persona trabajadora afectada esté profesionalmente capacitada. Si la persona trabajadora rechazase la oferta de trabajo perderá el derecho preferente de readmisión.

En este supuesto, la persona trabajadora afectada será avisada con una antelación mínima de quince días para su incorporación al trabajo. En casos extraordinarios, este plazo podrá ampliarse a veinte días. Del preaviso referido, se entregará copia a los representantes de las personas trabajadoras.

La contratación referida se entenderá en todo caso una nueva relación laboral a todos los efectos, por lo que las condiciones de trabajo serán las del nuevo puesto de trabajo.

#### **Artículo 21. Régimen de jornada**

La jornada laboral anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo desde el momento de ratificación del acuerdo, y durante toda la vigencia del presente convenio.

Al personal a quien se aplique una distribución irregular de la jornada laboral, se tomará como módulo de referencia para el cómputo de dicha jornada en cómputo anual 1.800 horas, sin perjuicio de no superar la jornada laboral sectorial en jornada efectiva de trabajo.

La jornada laboral tendrá un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, incluyendo las horas realizadas en distribución irregular de la jornada. La jornada diaria será habitualmente de 8 horas. Debido a que la Empresa realiza, de manera habitual, el mantenimiento en base de aviones, podrá establecer jornadas de 07:00 a 15:00 y de 15:00 a 23:00 horas, siempre que previamente, con una antelación de al menos de siete días, así lo haya comunicado a las personas trabajadoras afectadas por el establecimiento de tales jornadas. Todo ello, sin perjuicio de lo dictado en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y que es de aplicación por la específica actividad llevada a cabo por la Empresa.

En este orden, la Empresa confeccionará y publicará la programación mensual de horarios de trabajo, que podrá ser objeto de variación en función del servicio de mantenimiento que deba realizarse, debiendo mediar la antelación antes señalada. Igualmente, la Empresa podrá variar el horario de trabajo programado cuando se trate de una sola jornada de trabajo sin compensación a la persona trabajadora, que, de coincidir con el día de descanso, requerirá el consentimiento de la persona trabajadora afectada.

El cómputo de la jornada diaria se efectuará de forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y en condiciones de realizarlo, quedando excluido de tal cómputo el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa, fichaje y otras circunstancias familiares.

Para el personal de administración y operadores existirán dos modalidades de régimen de trabajo: trabajo en horario de 09:00 a 18:00 horas y trabajo a turnos.

Se establece un plus de movilidad horaria, que retribuye la disponibilidad del trabajador de mantenimiento al cambio o variación de jornada y cuya cuantía se percibirá distribuida en doce pagas anuales.

Se establece igualmente una compensación por la realización de jornada partida consistente en 1,25 días de descanso adicional anual.

La empresa comunicará el previsible esquema de programación trimestral de asignación de turnos.

La jornada de trabajo en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de cuatro semanas. Esta jornada máxima podrá superarse, o ampliarse del período de referencia de quince días, cuando resulte necesario para prevenir



y reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. En todo caso la ampliación de jornada no podrá superar ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia establecido de cuatro semanas.

Se deberá garantizar que las personas trabajadoras nocturnas dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo. Las personas trabajadoras nocturnas a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas en el turno de noche o en aquel turno que comprenda seis o más horas en el periodo nocturno comprendido entre las 22:00 y las 06:00.

En ningún caso, con la aplicación del presente artículo, se incurrirá en discriminación de ningún tipo, especialmente entre hombres y mujeres, tanto de manera directa como indirecta, así como tampoco un perjuicio a las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

## **Artículo 22. Trabajo a Turnos**

Por razones y circunstancias de producción y para atender la demanda de servicios puntuales, la organización del trabajo para el personal de mantenimiento se podrá ajustar al régimen de trabajo a turnos, implicando ello que la persona trabajadora deberá prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

A tal efecto, cuando la empresa requiera al personal de mantenimiento y administración para realizar el trabajo a turnos por razones productivas y/o organizativas, deberá preavisar por escrito de dicha circunstancia con al menos siete días de antelación, y la permanencia en dicho régimen de trabajo a turnos lo será por un período no inferior a dos semanas. Esta información será igualmente facilitada a los representantes de las personas trabajadoras. Finalizada la causa que justifica dicha modificación de jornada y transcurrido el tiempo mínimo establecido, el trabajador retornará a su jornada de origen.

Cuando se implante el sistema de trabajo a turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora esté en el de noche más de dos semanas consecutivas. La rotación de los turnos será preferentemente con el orden siguiente: noche, tarde y mañana, siendo generalmente las rotaciones semanales.

Los límites de jornada de las personas trabajadoras nocturnas se podrán superar con arreglo a lo establecido en el Artículo vigesimoprimer, en caso de causas de fuerza mayor no imputables a la empresa.

En el régimen de trabajo a turnos, las libranzas serán de un mínimo de dos días consecutivos a la semana.

En el régimen de trabajo a turnos, la realización del turno de noche será voluntaria para las personas trabajadoras mayores de 50 años, siempre que haya otro turno programado.

## **Artículo 23. Distribución irregular de la jornada**

Durante los períodos de máxima actividad y volumen en la operativa de la actividad empresarial, la empresa quedará facultada para distribuir de forma irregular la jornada laboral, de tal forma que dicha circunstancia implique la posibilidad de superar la jornada semanal máxima de 40 horas., sin poder rebasar las 24 horas de exceso mensuales, respetando en todo momento los períodos mínimos de descanso fijados en la normativa vigente en esta materia. A tales efectos, la empresa dispondrá sobre el calendario laboral en la compañía, de una jornada u horario flexible hasta 128 horas cada año de vigencia del convenio, que serán considerados de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formando parte del cómputo anual de la jornada dentro de las que poder programar durante el período de mayor producción. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa.

En los supuestos en los que se llevase a término dicha distribución irregular de la jornada, la empresa llevará a cabo la programación con un mínimo de cinco días de antelación respecto del primer día programado en estos términos, y podrá efectuar la eventual desprogramación, con un mínimo de dos días de antelación con respecto al primer día desprogramado.

Bajo esta modalidad de distribución de la jornada laboral, la empresa programará como días de trabajo ordinario de lunes a viernes. Las jornadas flexibles se programarán en fin de semana de manera que se trabaje en fines de semana alternos. No obstante lo anterior, y siempre que exista acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa lo acepte, se podrán programar fines de semana consecutivos.

Asimismo, al personal que desarrolle sus funciones en la franja horaria nocturna, no se le programará jornada flexible ni tampoco el fin de semana anterior o posterior a la realización de dicho turno.



Adicionalmente, tras haber trabajado en jornada flexible, no podrá programarse el fin de semana anterior y siguiente como jornada de trabajo ordinario.

La empresa, en esta modalidad de distribución de la jornada laboral, tratará de realizar una distribución de los turnos de la forma más equitativa posible.

La compensación de las jornadas realizadas en régimen de jornada flexible se realizará con tiempo de descanso durante el período de tiempo de menor volumen de producción y trabajo para la empresa, correspondiendo a cada jornada de trabajo flexible el correspondiente al multiplicar el número de horas realizadas por 2 de descanso compensatorio. El disfrute de dichos días de descanso compensatorio se hará de forma agrupada y en tres bloques como máximo, cuya fecha deberá conocer la persona trabajadora con una antelación mínima de 15 días, sin que, una vez programadas, a partir de esos 15 días ya no se puedan alterar.

La empresa publicará la asignación de los días de descanso como mínimo un mes antes de su disfrute, teniendo siempre en cuenta las prioridades del personal (vacaciones programadas, etc.), quienes dispondrán de 15 días para presentar alternativas que serán consideradas por la empresa siempre que las necesidades de producción queden cubiertas con las suficientes garantías.

#### **Artículo 24. Bono de horas.**

Se establece un sistema de bono de horas como instrumento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, pactado entre las partes.

Mediante este sistema, a la persona trabajadora se le asignará un bono de horas dentro de la jornada anual de 1.760 horas con el objeto de realizar un uso flexible de las mismas en las condiciones de este precepto.

La Empresa hará uso del bono de horas de las personas trabajadoras en función de las variaciones no previsibles de la carga de trabajo, requiriendo la presencia de la persona trabajadora cuando haya un incremento de la carga de trabajo, o su no presencia cuando haya un decremento de aquella. El bono de horas se podrá gestionar por jornadas completas o por horas completas, mediante la ampliación, disminución de jornada diaria o mediante la adición o reducción de días. Por ello, esta medida podrá ser solicitada tanto por la Empresa como por la persona trabajadora, estando siempre sujeta a la aprobación de la compañía.

La utilización del bono de horas se efectuará de forma que el incremento de jornada o días completos pueda llegar hasta un máximo de 80 horas en cómputo anual, que se compensarán con el decremento del mismo número de horas en dicho período, o viceversa. Durante el año 2023, se establece un máximo de 60 horas en cómputo anual.

Se establece un límite máximo de 16 horas de trabajo efectivo al mes de la utilización de dicho bono de horas, así como un límite máximo de 8 horas de trabajo efectivo a la semana en la utilización de este sistema. En todo caso, este límite mensual y semanal podrá ser superado por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

La liquidación del bono de horas deberá realizarse a 31 de diciembre de cada año, siendo necesario cumplir con la adecuada liquidación de la misma en el plazo establecido.

Como principio general, los avisos a las personas trabajadoras que se encuentren en su turno de trabajo, se realizarán con la mayor antelación posible a partir del momento de la identificación de la necesidad (variación no previsible de la carga de trabajo). Los avisos, para la variación de las jornadas a realizar, serán por regla general con un preaviso de 5 días a contar desde el momento en que la persona trabajadora se encuentre en prestación efectiva de servicios y, por lo tanto, le sea comunicado de manera fehaciente.

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

En todo caso, el criterio de voluntariedad no podrá ser un impedimento para la correcta gestión del bono de horas, por lo que se podrá requerir la realización obligatoria de las horas del bono cuando sea necesario, dentro de los límites establecidos.

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

No se podrán fijar días adicionales de presencia por aplicación del meritado bono en los días centrales de las agrupaciones de tres o más días de libranza, así como en un día libre suelto en una rotación de descanso de un único día.

En el caso de reducciones de presencia por días completos, además de los criterios de competencia, homogeneidad, no discriminación y voluntariedad se aplicará en la medida de lo posible el principio de selección de aquellas personas trabajadoras que tengan programadas



vacaciones o libranzas en días adyacentes.

La comisión paritaria de seguimiento compuesta por representantes de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con el fin de agilizar la aplicación y efectividad de los acuerdos establecidos en el ámbito de este régimen de flexibilidad, días de presencia y estacionalidad, se encargará de velar por el cumplimiento de las medidas de flexibilidad previstas y su adecuación a los términos pactados.

#### **Artículo 25. Descanso durante la jornada**

Habrà una pausa o descanso de treinta (30) minutos en aquellas jornadas diarias continuadas que superen seis horas de trabajo. En caso de jornadas diarias superiores a 10 horas de trabajo, se tendrá derecho a veinte (20) minutos adicionales de descanso.

Dicho período de descanso será computado como tiempo efectivo de trabajo. Durante el tiempo de descanso, y en el resto de la jornada de trabajo, no se podrán realizar trabajos ajenos a la actividad laboral ni se podrá abandonar las instalaciones de la empresa.

#### **Artículo 26. Descanso entre jornadas**

Las partes son conscientes de la necesidad de un descanso mínimo entre jornadas de doce (12) horas y que deberá tenerse en cuenta en la programación de horarios y turnos de trabajo.

Cuando el tiempo de descanso entre jornadas no alcance un mínimo de doce horas, la diferencia será compensada con una reducción de jornada en tiempo equivalente, o en su defecto, como tiempo de descanso. La compensación será con carácter mensual, o acumulable dentro del año natural, a petición de la persona trabajadora.

Cuando por motivos de necesidades de la empresa haya que prolongar la jornada, el descanso mínimo obligatorio será de diez (10) horas antes de la reincorporación a su turno programado y no habrá compensación económica por dicha reducción de descanso. Todo ello, sustentado en los artículos. 8, 9 y 14 bis del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que se encuentra plenamente vigente, siéndonos de aplicación por la específica actividad llevada a cabo en la compañía.

#### **Artículo 27. Descanso semanal**

Se establece un descanso semanal mínimo de dos días a la semana.

Para las personas trabajadoras que realicen su trabajo en régimen de turnos, se podrán computar los descansos entre jornadas y semanales por períodos de hasta cuatro semanas. Asimismo, las personas trabajadoras que trabajen en régimen de trabajo a turnos disfrutarán del descanso semanal durante, como mínimo, dos días consecutivos.

Los descansos semanales se programarán de modo que se descansen por lo menos un fin de semana de cada cuatro.

Siempre que la producción se pueda ajustar a cinco días a la semana, se descansará en sábado y domingo, si bien la semana laboral se iniciará en el turno del domingo por la noche.

En el caso de utilización de la jornada flexible, el descanso mínimo semanal será de 36 horas.

#### **Artículo 28. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 25 días laborables, dos de los cuales serán de libre disposición previa solicitud de la persona trabajadora, debiendo ser concedidos siempre que su disfrute no altere el proceso productivo. De igual manera, y para prevenir el exceso de jornada anual, se contarán con dos días adicionales de libre disposición. En todo caso estos cuatro días de libre disposición deberán ser disfrutados en el año natural de su devengo.

El disfrute del período vacacional se podrá fraccionar en dos veces, siendo uno de once (11) días laborables, que elegirá la persona trabajadora dentro del calendario de vacaciones confeccionado y el otro período de los doce (12) días restantes lo fijará la empresa de acuerdo a sus necesidades operativas, si bien se tendrá en cuenta la petición del trabajador por si se pudiera atender y ajustar a dicho calendario.

La programación de las vacaciones se cerrará, excepto los cuatro días de libre disposición, como máximo quince días después de haber sido publicado el calendario oficial de festivos.

Los períodos de vacaciones correspondientes a los días elegidos por las personas trabajadoras se programarán de acuerdo a la planificación siguiente:

- a. La empresa presentará, en la primera semana de noviembre, el cuadro del calendario de vacaciones y la puntuación obtenida por



cada persona trabajadora durante el año en curso. A fecha 30 de noviembre deberá estar finalizado el borrador de la elección de las vacaciones.

b. Las vacaciones se repartirán de forma equitativa entre todos los meses del año.

c. Para la elección de las vacaciones se establecen de acuerdo a las categorías laborales, teniendo la premisa de que ni los Jefes/as de equipo, TMA's y Mecánicos/as podrán coincidir en el mismo período, tres o más de la misma especialidad, dependiendo de la plantilla existente. Todo ello, salvo mejor criterio de la dirección de producción, a su discreción.

d. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

e. El orden de elección viene dado en sentido inverso a los puntos acumulados por las vacaciones del año en curso. Para información general, se detalla el sistema de penalización de puntos (teniendo en cuenta que puede variar en función de las fechas en que caiga Semana Santa):

| Mes        | Periodo      | Puntos     |
|------------|--------------|------------|
| Enero      | Del 1 al 15  | 8 por día  |
|            | Del 16 al 31 | 0 por día  |
| Febrero    | Del 1 al 28  | 0 por día  |
| Marzo      | Del 1 al 31  | 4 por día  |
| Abril      | Del 1 al 30  | 4 por día  |
| Mayo       | Del 1 al 31  | 5 por día  |
| Junio      | Del 1 al 15  | 8 por día  |
|            | Del 16 al 30 | 10 por día |
| Julio      | Del 1 al 31  | 11 por día |
| Agosto     | Del 1 al 31  | 12 por día |
| Septiembre | Del 1 al 15  | 10 por día |
|            | Del 16 al 30 | 8 por día  |
| Octubre    | Del 1 al 31  | 6 por día  |
| Noviembre  | Del 1 al 30  | 0 por día  |
| Diciembre  | Del 1 al 15  | 3 por día  |
|            | Del 16 al 31 | 8 por día  |

Observación. - La Semana Santa tendrá una penalización adicional de 8 puntos por día, desde el Jueves Santo hasta el segundo domingo de Pascua (ambos inclusive).

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

b. El inicio de las vacaciones será a principios o mediados de cada mes, si bien, por motivos de viajes programados dichas fechas se tratará de ajustar alrededor de las mismas.

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

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

En la aplicación del presente artículo, no se incurrirá en discriminación de ningún tipo, especialmente entre hombres y mujeres, tanto de



manera directa como indirecta, así como tampoco un perjuicio a las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se tendrán en especial consideración las distintas circunstancias de conciliación de la vida laboral y familiar y la asunción de obligaciones familiares a causa de las vacaciones escolares.

#### **Artículo 29. Festivos**

Serán días festivos con carácter retribuido, los que cada año se determinen oficialmente para cada localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. La publicación de dicho calendario se hará efectiva nada más lo conozca la empresa.

Como norma general no se programará trabajos en días festivos. Si por razones organizativas o productivas se tuviera que realizar trabajo en día festivo, la Dirección compensará el tiempo trabajado con tiempo equivalente de descanso incrementado con un setenta y cinco por ciento. En caso de ser alguno de los festivos programados trabajados de forma efectiva, únicamente se podrán compensar con descanso 16 horas de manera anual. Los restantes festivos trabajados de manera efectiva serán compensados de manera económica.

Salvo causas excepcionales, los días 25 y 26 de diciembre junto con los días 1 y 6 de enero, no se programarán turnos de trabajo en la Empresa. En el caso de los días 24 y 31 de diciembre, aun no siendo días festivos, únicamente se prestará trabajo efectivo en turno de mañana.

En la programación de turnos no se hará coincidir ningún día libre como festivo. Cuando en la programación de turnos coincida un día libre con un festivo, este día será siempre festivo, teniendo que disfrutar un día adicional por su descanso semanal dentro de la quincena natural e irá unido a un bloque de días libres programados.

#### **Artículo 30. Permisos retribuidos.**

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tendrán, previo aviso y justificación, derecho a ausentarse del trabajo, adicionalmente a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, por las causas y jornadas que se especifican a continuación:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b. bis) 2 días naturales en caso de por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando en los supuestos a), b)bis y c) la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Isla, el plazo será de dos días naturales más.

- c) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Un día laborable retribuido por matrimonio de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de hermanos/as.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional por períodos determinados, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 40% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y a la antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Si la ausencia al trabajo por el motivo antes señalado no alcanza el 20% de las horas laborales en período de tres meses, las ausencias tendrán la consideración de licencia no retribuidas. El número de horas laborales que supere el 20% y no alcance el 40% tendrán la consideración de licencias no retribuidas.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 12 horas anuales, preavisando con antelación y posterior justificación oficial del tiempo invertido para asistencia médica a médicos de cabecera de la Seguridad Social. Por el tiempo indispensable para asistencia de especialistas de la Seguridad Social.
- h) Las personas trabajadoras, preavisando con la suficiente antelación y justificación oficial del tiempo necesario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para asistir a exámenes de carácter oficial hasta un máximo de dos convocatorias por asignatura.
- i) Asuntos Propios: con el fin de atender asuntos oficiales que no admitan demora y que no puedan cumplimentarse fuera del horario ordinario de trabajo y con la correspondiente justificación, aviso y antelación debida a la Dirección de la empresa, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán disponer de un permiso con sueldo una vez al año, entendiendo éste como natural, consistente en el número de horas que suponga medio día de trabajo de cada persona trabajadora afectada, sin que se admita





disfrute fraccionado en otros días. Ejemplo persona trabajadora que en su día de trabajo sea de 8 horas efectivas el permiso será de 4 horas ininterrumpidas y no fraccionables en otros días.

j) Por cuestiones personales, las personas trabajadoras podrán disfrutar, previa petición y autorización por parte de la dirección de la Empresa, de un máximo de dos meses al año de permiso no retribuido. Se establecerá un cupo máximo de un 5% de total de la plantilla que lo puedan disfrutar de manera simultánea.

Se debe respetar, en todo caso, lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores -con carácter especial, los apartados tercero, sexto y noveno-.

### **Artículo 31. Excedencia voluntaria**

La excedencia voluntaria tendrá derecho a solicitarla toda persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La petición se realizará por escrito y podrá prorrogarse hasta el plazo máximo indicado. No se computará el tiempo de excedencia a ningún efecto laboral.

El excedente voluntario que no solicite el reingreso por escrito a la Empresa treinta días antes de la terminación del plazo de excedencia, causará baja definitiva en la Compañía.

### **Artículo 32. Derechos de representación colectiva**

Los representantes legales de las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo podrán acumular el crédito horario sindical por un período máximo de disfrute de dicha acumulación trimestral, en uno o varios de sus integrantes (del comité de empresa), siempre y cuando exista acuerdo entre los miembros del comité de empresa del centro que así lo decidan y lo comuniquen a la empresa sin rebasar el máximo total del crédito horario sindical correspondiente a los miembros del comité en ese centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, en el supuesto de pretender llevar a cabo una cesión de horas del crédito horario sindical de algún miembro del comité de empresa del centro de trabajo, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos, con diez días de antelación al mes en el que se va a hacer efectivo el disfrute de dicha acumulación de horas, si bien la empresa valorará la posibilidad de reducir dicho plazo en los supuestos de fuerza mayor que se puedan presentar. Dicha acumulación de horas, deberá expresar con claridad y precisión el número de horas acumuladas, e indicando sobre qué persona trabajadora o personas trabajadoras (miembros del comité de empresa) se llevará a cabo dicha cesión, así como a quién corresponden dichas horas cedidas. Dicho escrito deberá ser firmado por los miembros del comité de empresa cedentes de sus horas, y por los cesionarios que reciben las mismas, además del presidente y del secretario del comité.

En estos supuestos de cesión de horas, el cesionario de dichas horas del crédito horario sindical acordará con la empresa el disfrute de las mismas. Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

### **Artículo 33. Clasificación del personal a efectos retributivos**

Las personas trabajadoras encuadradas en mantenimiento y talleres se clasificarán retributivamente según su régimen de jornada de acuerdo con lo siguiente:

#### **1. Personas trabajadoras de mantenimiento y talleres**

- a. Personas trabajadoras en régimen de movilidad horaria, con disponibilidad a trabajar en los distintos horarios que puedan establecerse según lo establecido en el presente Convenio.
- b. Personas trabajadoras en régimen nocturno, que realizarán toda su jornada en régimen nocturno y con adscripción voluntaria al mismo.

#### **2. Las personas trabajadoras encuadradas en administración y operaciones se clasificarán retributivamente según su régimen de jornada de acuerdo con lo siguiente:**

- a. Personas trabajadoras en jornada partida de 09 a 18 con una hora de descanso para la comida.
- b. Personas trabajadoras a turnos (que trabajen mañana, tarde y noche)

### **Artículo 34. Retribuciones y estructura salarial.**

La estructura salarial queda configurada por los siguientes conceptos:

1. Salario base. Se percibe en catorce pagas anuales.
2. Plus de productividad, que tiene como finalidad la retribución de la vinculación a la empresa y sus actividades, y en especial, el rendimiento e interés de las personas trabajadoras por la misma, su actividad e iniciativa. Este plus se percibe de manera fija en catorce pagas



anuales.

3. Plus de toxicidad, Penosidad Y Peligrosidad, que se abona en atención al grado de exposición excepcional a un eventual riesgo adicional (en el caso de la peligrosidad), o al grado del desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo en eventuales circunstancias excepcionales de penosidad o toxicidad. Este plus se percibe en catorce pagas anuales. En el eventual caso de que desapareciesen las condiciones de excepcional toxicidad, penosidad y peligrosidad, la cuantía correspondiente a este plus se transferiría íntegramente al Plus de Productividad.

4. Gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, calculadas cada una de ellas a razón del salario base más plus de productividad de un mes, o parte proporcional si no se ha trabajado un semestre completo, más el plus de toxicidad o parte proporcional si no se ha trabajado un semestre completo.

5. Plus de nocturnidad, para las personas trabajadoras de mantenimiento que realicen toda su jornada en régimen nocturno y con adscripción voluntaria al mismo, que se percibe en doce pagas anuales.

6. Plus de movilidad horaria, para las personas trabajadoras que tengan disponibilidad a trabajar en los distintos horarios que puedan establecerse, que se percibe en doce pagas anuales.

7. Plus de transporte. Se establece una cuantía destinada a sufragar los gastos de las personas trabajadoras para el desplazamiento de su residencia al centro de trabajo y viceversa, que se abonará a razón de doce pagos mensuales iguales.

8. Plus de Certificador. Se establece un plus de certificador, para retribuir la responsabilidad en la emisión de certificaciones de mantenimiento en nombre de la empresa. La cuantía, que se percibirá en 12 pagas anuales, será de 80€ brutos por la primera certificación y 25€ brutos adicionales por cada una de las certificaciones adicionales por tipo de aeronave, independientemente de sus variantes, estando inclusive la certificación B.2. A modo ilustrativo, y no limitativo, se tendrá considerada como misma aeronave el Boeing 737 NG y el Boeing 737-Max, así como el Airbus A320 neo y el Airbus A320 XLR.

En el caso de las personas trabajadoras con categoría “Jefe/a de Equipo”, independientemente de las certificaciones que ostenten, percibirán un “plus de bay manager”, que unificará el plus de certificación y el plus de responsabilidad que se venía aplicando con anterioridad al presente convenio, en la cantidad de 350€ brutos en 12 pagas anuales.

9. Plus de tractorista. Se establece un plus de tractorista para aquellas personas trabajadoras que ejerzan y practiquen de manera regular el movimiento de aeronaves con el tractor de arrastre. Este plus será fijado en la cantidad fija de 70€ brutos, percibidos en 12 pagas anuales. Adicionalmente, y percibidos de igual manera, se establece un plus de 70€ brutos por cada día efectivo en el cual se realicen estas funciones, independientemente de los movimientos de aeronaves realizados.

10. Retribución variable por objetivos. Se establece una retribución variable anual para todas las personas trabajadoras, consistente en el porcentaje del 3% de su salario base anual en términos brutos, aplicable desde los resultados del año 2023, en base a los siguientes objetivos para el año 2023 y 2024:

- 2%: EBIT (resultado neto de explotación) de la Empresa del año inmediatamente anterior con resultado positivo. Se tratará de una condición indispensable para percibir cualquier cantidad derivada de esta retribución variable por objetivos en su totalidad.
- 1% Presencialidad: consistente, de carácter individual por cada persona trabajadora, que esta no tenga más de un proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes en cada año natural. En caso de tener dos o más procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, no tendrá derecho a percibir el porcentaje de esta variable. Para dicho cálculo, se excluyen expresamente las contingencias derivadas de accidente de trabajo, así como aquellas situaciones de incapacidad temporal que resulten del estado biológico de las mujeres o asociados a minusvalías.

Los parámetros establecidos para la obtención, en parte o su totalidad, de la meritada retribución variable serán revisados en el año 2025, en cualquier aspecto que resulte oportuno, por parte de la dirección de la empresa.

11. Hora extraordinaria. Se incrementa en un setenta y cinco por ciento (75%) el valor de la hora ordinaria. En caso de prolongación de la jornada ordinaria, y únicamente entre la primera y la cuarta hora extraordinaria realizada en una misma jornada, se incrementará el valor de la hora extraordinaria en 7,50€ brutos por cada una de ellas efectivamente realizada.

12. Hora “bono de horas”. Se establece el valor de cada hora realizada dentro de la medida de “bono de horas” en 22€ brutos, para todas las personas trabajadoras.

13. Hora ordinaria. Se establece por el valor del salario base más el plus de productividad más el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad mensuales por catorce y dividido entre 1800.

14. Hora nocturna. Se incrementa en un treinta por ciento (30%) el valor de la hora ordinaria. Este concepto es de aplicación exclusiva a las



horas realizadas en horario nocturno por el personal en régimen de movilidad horaria o en régimen a turnos.

15. Hora festiva. Se incrementa en un setenta y cinco por ciento (75%) el valor de la hora ordinaria.

16. Plus de Certificador de ensayos no destructivos. Se establecen un total de seis técnicas, Corrientes inducidas (ET), Ultrasonidos (UT), Radiología (RT), Partículas magnéticas (MT), Líquidos penetrantes (PT) y Termografía (IT). Las técnicas se dividen en dos grupos, Técnicas del grupo A: ET, UT y RT y técnicas del Grupo B: PT, MT, IT. Habrá tres niveles de certificadores/as, dependiendo de las técnicas en que esté habilitado/a como certificador/a. Inspector/a Certificador/a NDT Nivel 0 (1B o 1A), Inspector/a Certificador/a NDT Nivel 1 (2A o 1A+1B), e Inspector/a Certificador/a NDT Nivel 2 (2A+2B ó 3A+1B). Los certificadores/as percibirán un plus mientras mantengan la capacidad certificadora. Los pluses se fijan en 54,31 €/mes para el Inspector/a Certificador/a NDT Nivel 0, 108,64€/mes, para el Inspector/a Certificador/a NDT Nivel 1 y 217,28€/mes para el Inspector/a Certificador/a NDT Nivel 2. Este plus será válido mientras se mantenga la habilitación de la empresa en todas las técnicas mencionadas.

17. Plus de Mantenimiento. Se establece un plus de mantenimiento para todos los que posean una formación de TMA como consecuencia de la especialización de las funciones realizadas, de su responsabilidad, la actualización obligatoria de sus conocimientos y su disponibilidad. La cuantía, que se percibirá en 12 pagas anuales, será el 4% del Salario Base para los TMA y el 2% para los ayudantes.

18. Plus de Talleres. Se establece un plus de talleres para todos los Oficiales y Mecánicos/as de Taller como consecuencia de la especialización de las funciones realizadas, de su responsabilidad, la actualización obligatoria de sus conocimientos y su disponibilidad. La cuantía, que se percibirá en 12 pagas anuales, será el 2% del Salario Base.

19. Plus solape. Se establece en las tablas salariales un plus de solape para las personas trabajadoras que, por razones organizativas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a la jornada, están obligados a incorporarse 15 minutos antes del inicio de la jornada en su puesto de trabajo con el fin de realizar los relevos, organizar el trabajo y no interrumpir la operativa de la empresa. Este tiempo tiene carácter de tiempo de presencia y no se considera tiempo de trabajo efectivo. El plus de solape se abonará mensualmente.

20. Horas instrucción. Se establece un plus de instrucción del 40% de la Hora Ordinaria que se devengará en base al número de horas que se haya ejercido como instructor/a para un curso de la empresa.

Dietas de desplazamientos. Dieta internacional 100,68€/día Dieta nacional 59,88€/día

Esta estructura salarial entrará en vigor, y por lo tanto sucederá y modificará la anterior, con efectos, como expuesto en puntos precedentes, del día 1 de abril de 2023.

Los pluses no pueden generar discriminación directa ni indirecta ni causar perjuicio alguno a las personas trabajadoras que ejerzan sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

### **Artículo 35. Mejora complementaria a la acción protectora de la Seguridad Social.**

Con independencia de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social sobre prestaciones, las personas trabajadoras que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán las prestaciones de la Seguridad Social incrementadas hasta el 100 % del salario, en los siguientes supuestos:

- En el primer periodo de incapacidad temporal por contingencias comunes dentro del año natural, se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 100% del salario, desde el primer día de incapacidad, siempre y cuando la Empresa tenga constancia fehaciente de tal situación.
- A partir del segundo periodo, y siguientes, de incapacidad temporal por contingencias comunes, se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 100% del salario a partir del 4º día de dicha contingencia, desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de tal situación.

Todo ello podrá ser mejorado respecto a la complementación hasta el 100% del salario durante los tres primeros días de la incapacidad temporal por contingencias comunes, en los supuestos de dos o más periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes, siempre y cuando el índice de absentismo en la Empresa por dichas contingencias se encuentre por debajo del 4% en el semestre anterior, aplicándose la medida en el trimestre posterior. Para el seguimiento de la aplicación de la meritada medida, la representación legal de las personas trabajadoras y la representación empresarial acuerdan tratarlo en la comisión paritaria, así como compartir en dicha comisión un informe detallado, de manera periódica, para su efectiva comprobación, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. El inicio para la obtención de las meritadas métricas del semestre de producirá a partir del 1 de abril de 2023.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se complementará hasta el 100% del salario desde el primer día de dicha contingencia.



Estas medidas serán de aplicación a partir de la fecha de firma del acuerdo.

En la aplicación del presente artículo, no se incurrirá en discriminación de ningún tipo, especialmente entre hombres y mujeres, tanto de manera directa como indirecta, no contabilizándose en ningún caso en estas incapacidades temporales las derivadas del estado biológico de las mujeres o asociadas a minusvalías.

### **Artículo 36. Ropa de trabajo**

La uniformidad se entregará de conformidad con las necesidades de las personas trabajadoras y la operativa, en atención al presente sistema por puntos, en el cual no se encuentran incluidos los equipos de protección individual (EPI). De modo que la solicitud de las prendas de uniformidad será autogestionada, de forma razonable y responsable, por cada persona trabajadora dentro de cada año natural del período de vigencia de este acuerdo.

En el caso de las personas trabajadoras de nueva incorporación, la empresa se compromete a hacerles entrega de dos dotaciones completas de uniformidad durante el primer año natural de su contratación.

En concreto, todas las personas trabajadoras dispondrán de un total de 300 puntos al inicio de cada año natural, para poder elegir las diferentes prendas de uniformidad que necesite, en atención y en cumplimiento con la puntuación desprendida del acuerdo parcial alcanzado.

Las personas trabajadoras deberán solicitar al departamento de Producción de la compañía, la concreta uniformidad que requieran, durante los dos siguientes periodos de tiempo que se especifican y, ello, obviamente, sin perjuicio de que la empresa los tenga en consideración de forma lógica y razonable, atendiendo a la posible flexibilidad que, en su caso, se estime oportuna y conveniente, atendiendo a las concretas circunstancias y necesidades organizativas y productivas vigentes en cada momento. En concreto, tales periodos temporales son los siguientes:

- Del 20 de marzo al 20 de abril de cada año natural.
- Del 15 de septiembre al 15 de octubre de cada año natural.

En todo caso, siempre será necesario respetar el período de antelación de un mes, con el que se deberá solicitar la uniformidad por parte de las personas trabajadoras, con el fin de garantizar la adecuada tramitación y gestión del abastecimiento de dichas prendas por parte de la empresa proveedora de las mismas (con las que trabaja la empresa).

Adicionalmente al sistema de puntos anteriormente expuesto, las personas trabajadoras, para recibir estas nuevas prendas de uniformidad, deberán entregar en el mismo acto, de forma simultánea y en misma cantidad, las prendas deterioradas y/o quebradas que desean reemplazarse. En caso de no realizarse la meritada entrega, no se entregarán las nuevas prendas requeridas, aun contando con los puntos necesarios para ello.

### **Artículo 37. Herramienta y útiles**

La empresa entregará a las personas trabajadoras las herramientas y útiles básicos necesarios que requiera la realización de su trabajo. Este material será propiedad de la empresa, y cada persona trabajadora será responsable de la custodia y el buen uso del mismo, debiendo sustituirlo a su cargo en caso de pérdida o uso negligente. En todo caso, fuera de las horas de trabajo, todo este material deberá depositarse en las instalaciones de la empresa.

### **Artículo 38. Procedimiento sancionador**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidos en este Convenio.

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

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona trabajadora, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los Representantes Legales de las personas trabajadoras recibirán copia de la sanción impuesta por falta grave o por falta muy grave, en un plazo máximo de 24 horas.

### **Artículo 39. Faltas**

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



Son faltas leves:

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

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a personas trabajadoras de la empresa.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo y/o cursos que sumen treinta o más minutos en un mes.
3. La falta de dos días de trabajo en un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. La divulgación de información de la empresa de reserva obligada, sin que produzca perjuicio a la empresa.
5. Realizar durante la jornada trabajos ajenos a la empresa, ya sea por cuenta propia o a terceros.
6. Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa, siempre que no se deriven perjuicios.
8. La reincidencia en las faltas leves, siempre que ocurran en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
9. La negligencia o descuido inexcusable en el puesto de trabajo.
10. Abandono del trabajo sin causa justa, cuando el mismo se derive en paralización del trabajo o trastornos en el trabajo.
11. La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
12. La disminución, no grave ni continua, en el rendimiento en el trabajo.
13. El quebranto de los intereses de la empresa, sin ánimo de realizarlo, pero con negligencia inexcusable.
14. Las riñas, alborotos o discusiones graves en la jornada laboral, o derivadas de la propia relación laboral.
15. La falta considerable de respeto a otras personas trabajadoras.
16. Simular la presencia de un compañero/a al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado/a, si se prueba su participación en el hecho.
17. En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.
18. No comunicar con la puntualidad debida los cambios en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará falta muy grave.



19. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
20. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo; así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
21. El no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio durante la jornada laboral.
22. El no proporcionar la documentación requerida para la renovación de las licencias personales, conllevando la pérdida temporal de la capacidad certificadora.
23. La utilización de manera abusiva o indebida de billetes de avión gratuitos y/o con descuento, por parte de la persona trabajadora o sus beneficiarios.

**Son faltas muy graves:**

1. En relación a la sensibilidad de la actividad empresarial, la embriaguez o toxicomanía, aunque sea ocasional, durante el tiempo de trabajo.
2. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
3. La falta de tres o más días al trabajo y/o curso en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existen perjuicios para la misma. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
6. La disminución voluntaria y continua del rendimiento en el trabajo.
7. Originar riñas y pendencia con otras personas trabajadoras.
8. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de jefatura o dirección.
9. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo de forma por, o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
10. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.
11. Abuso de autoridad
12. La imprudencia durante la actividad laboral que impliquen riesgos de accidente para sí o para otras personas trabajadoras.
13. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización de la empresa, y que suponga competencia para ésta.
14. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o racista. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
15. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de seis meses, o veinte al año.
16. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o el robo, tanto a sus compañeros/as de empresa, o a la empresa, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
19. La acusación de mobbing (acoso moral /psicológico o sexual), bien contra un cargo de la empresa y/o dirección, bien contra un compañero de la persona trabajadora presuntamente acosada, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido infundada.
20. La simulación de enfermedad o accidente.
21. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una

información falsa.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

Las sanciones que se podrán imponerse a los que incurrieran en faltas serán las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación por escrito y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido. En caso de despido la persona trabajadora se verá obligado a satisfacer los importes de la formación impartida por la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, siempre que la falta cometida pudiese ser punible administrativa, civil o penalmente.

#### **Artículo 41. Prescripción de sanciones.**

La empresa dispondrá de un periodo de tiempo limitado desde la comisión de una falta para ejercer su potestad sancionadora. Este tiempo dependerá del tipo de falta y se establece en los periodos siguientes:

- 1) Falta leve: 10 días naturales
- 2) Falta grave: 20 días naturales
- 3) Falta muy grave: 60 días naturales

Los periodos mencionados comienzan a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, finalizando dicho comienzo en todo caso a los seis meses desde su comisión.

#### **Artículo 42. Protocolo de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo (Estatuto de los Trabajadores), a no aplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además, afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor y por las causas allí expuestas (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a uno de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. A tal efecto las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación en los términos del II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, de 12 de enero de 2005.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su

imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

#### **Artículo 43. Jubilación parcial.**

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

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

#### **Artículo 44. Desplazamientos.**

Aquellas personas trabajadoras que sean desplazados fuera de base por necesidades de la empresa y previa aceptación de la persona trabajadora se cumplirán las siguientes condiciones:

- a. Todos los desplazamientos que se realicen se harán garantizando el asiento, comida correspondiente y retorno a base. En caso necesario, la empresa abonará los excesos de equipaje asociados al transporte de herramientas. En caso de que el desplazamiento se realice en vehículo de alquiler, este será de clase adecuada a las necesidades del mismo.
- b. En situación de destacamento, el alojamiento se realizará en la medida de lo posible en hoteles de cuatro estrellas y en régimen de alojamiento y desayuno.
- c. En situación de destacamento, los desplazamientos entre el lugar de trabajo y el hotel, así como los propios derivados de la actividad laboral, serán a cuenta de la empresa. Si se realizan en vehículo de alquiler, los gastos de combustible serán a cuenta de la empresa y el vehículo deberá tener cobertura de seguro a todo riesgo.
- d. Al regreso a su base, el siguiente turno de trabajo será el que le corresponda según programación, después de un descanso mínimo de doce (12) horas. Para aquellos supuestos en los que se realice actividad superior a las 18 horas continuadas, el siguiente turno de trabajo será el correspondiente según la programación de turnos, tras un descanso mínimo de veinticuatro (24) horas.
- e. Si durante cualquier tipo de desplazamiento o asistencia fuera de base, concurriese un festivo en la base de origen, se percibirá la compensación por Horas Festivas y un día de descanso adicional.
- f. Los desplazamientos por destacamento serán realizados dentro del horario laboral o en su caso se computarán los mismos como jornada.

El desplazamiento empezará a contar una hora antes de la salida del vuelo, se dará por finalizado una hora después de la llegada del vuelo a la base de destacamento de la persona trabajadora y la jornada laboral será la que la persona trabajadora está a disposición de la empresa en la cual se incluyen traslados, esperas en aeropuertos, horas de viaje más trabajo efectivo. El exceso de jornada se retribuirá como horas ordinarias.

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

- El descanso mínimo después de diez (10) horas de actividad o más, será de doce (12) horas en ámbito nacional e internacional y veinticuatro (24) horas en vuelos de larga distancia.
- En el supuesto de que un TMA sea llamado para un desplazamiento en su día libre, la Empresa compensará dicho día libre con uno adicional a disfrutar en función de las justificadas necesidades operativas y organizativas de la base.

La empresa se compromete a abonar las dietas de desplazamiento a la salida de la persona trabajadora de base, facilitándole igualmente y de forma previa su alojamiento y desplazamientos en destino.

Las dietas en el destacamento se abonarán por días naturales. En los días de desplazamiento, se computarán por tramos de media jornada, si la salida se realiza antes de las 13:00 horas devengará una dieta entera, si la salida se realiza a partir de las 13:00 devengará media dieta. Si la llegada es antes de las 19:00 devengará media dieta y si la llegada es posterior a las 19:00 devengará una dieta entera.



La empresa deberá garantizar asistencia médica en el destacamento.

Las personas trabajadoras en el destacamento deberán hacer uso de los EPI asignados, y de los que puedan exigirse en los centros de trabajo donde ejerciten sus tareas en el destacamento.

Compensación por desplazamiento

La realización de trabajo en un destacamento fuera de la base principal, dará derecho a una compensación de un 25% de incremento sobre la hora ordinaria del tiempo de trabajo realizado en el destacamento. No devengarán compensación el tiempo de desplazamiento ni los destacamentos para formación.

#### **Artículo 45. Formación**

Todo curso realizado dentro del plan de formación se realizará dentro de la jornada laboral ordinaria o como sustitutoria de esta.

Se desarrollará un plan de formación anual que será tratado por la comisión paritaria de formación, los cuales incluirán los meritados cursos iniciales y la formación específica, consistente en cursos de calificación tipo y formación complementaria. La comisión paritaria de formación estará compuesta por dos representantes de la Empresa y por dos representantes de las personas trabajadoras.

Para el personal asistente a cursos fuera de su base, se aplicarán las condiciones que rigen en los supuestos de destacamentos reflejados en el presente convenio.

En cuanto a las formaciones específicas, provistas y costeadas por parte de la Empresa a las personas trabajadoras, que supongan una mejora clara de las competencias y habilidades profesionales, se adquirirá un compromiso de permanencia por parte de la persona trabajadora de, al menos, 24 meses desde la fecha de finalización del curso, para así garantizar que parte de las habilidades y conocimiento adquirido gracias a la formación, sea revertido en la Empresa. Si la persona trabajadora, de manera voluntaria, deja de prestar servicio activo para la compañía, en cualquiera de sus vertientes, dentro de la categoría profesional que ostente, antes del plazo anteriormente mencionado, tendrá que reingresar, proporcionalmente al periodo transcurrido dentro de los meritados 24 meses, el importe de la formación que hubiese cursado, así como los gastos asumidos por la Empresa y derivados de ella.

Se entiende por formación específica, la que realiza la empresa, según definición y requerimientos de la Autoridad Competente, cuyo objetivo es la formación específica y complementaria del TMA, de acuerdo con los requerimientos de los distintos puestos de trabajo.

La formación específica se impartirá de acuerdo con el plan de formación de la empresa, pudiendo la empresa libremente seleccionar los asistentes según las necesidades y perfiles de que tenga en cada momento.

Una vez finalizados los cursos de formación se remitirá al interesado la documentación correspondiente acreditativa de finalización del curso, manteniendo la empresa una copia de los certificados.

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

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

#### **Artículo 46. Plan de formadores/as especializados.**

Se propone que las personas trabajadoras con habilidades docentes, conocimientos, formación, experiencia, trayectoria profesional e interés puedan formar parte del elenco de docentes que imparten formación especializada, a propuesta de la dirección de la Empresa, tanto internamente como para mercantiles externas susceptibles de estar interesadas.

Este plan se coordinará desde la comisión de formación para, previa propuesta de la Empresa, seleccionar a las personas trabajadoras adecuadas según sus conocimientos, formación, experiencia y trayectoria profesional, siguiendo criterios objetivos y concordados y, en todo caso, aplicando el principio de homogeneidad, no discriminación y voluntariedad.

#### **Artículo 47. Protocolo de actuación frente a conductas de acoso y/o conductas no deseadas.**

En cumplimiento de lo recogido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, GLOBALIA MANTENIMIENTO AERONÁUTICO, S.L.U. promueve condiciones de trabajo con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

- Existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado “Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas”. La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.
- Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes:
  - Canal electrónico email: [cumplimos@globalia.com](mailto:cumplimos@globalia.com)
  - Canal electrónico web corporativa: a través de la web corporativa vía formulario electrónico.
- Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.
- Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el Código Ético y Comportamientos No Tolerados.
- Realización de Campañas Informativas sobre la protección integral contra las violencias sexuales.
- Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.
- Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el art. 18 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Dentro de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el art. 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL**

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

En este mismo sentido, el artículo 12 de la LO 10/2022, de garantía integral de libertad sexual, en relación con la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

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

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

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

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

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

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

presente convenio.

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

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

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

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

Así mismo, este tipo de cursos cumplirán con el objetivo de sensibilizar a todos los miembros de GLOBALIA MANTENIMIENTO AERONÁUTICO, S.L.U. sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, en el que se respete la libertad y dignidad de las personas.

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

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

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

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

#### **Artículo 48. Vigilancia de la Salud.**

La vigilancia en la salud de las personas trabajadoras se regirá por lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

La empresa garantizará a todo el personal, la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que desarrollen.

Los reconocimientos médicos se realizarán tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico, así como tras la incorporación al trabajo tras periodos largos de baja. Por ello, en atención a las exenciones del carácter voluntario que para la vigilancia de la salud se recogen en el artículo 22 de la Ley de Prevención, se establecen como exentos de voluntariedad, aquellos supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

1. El examen de salud inicial de las personas trabajadoras y el examen de salud con motivo de situaciones protegidas, considerando como tales, las recogidas en los artículos 25 (protección de personas trabajadoras especialmente sensibles), 26 (protección de la maternidad) y 27



(protección de los menores) de la Ley de Prevención. A estos efectos, tendrá también la consideración de situación protegida:

- La reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- La comunicación por parte de la persona trabajadora de situaciones diagnosticadas de su estado de salud, que puedan resultar sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2. El examen de salud periódico de las personas trabajadoras, cuando así sea establecido en la Planificación Anual de Medicina del Trabajo por el servicio de prevención, fundamentado en la existencia de riesgo de enfermedad profesional en el puesto de trabajo ocupado, a tenor de lo recogido en la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales o con motivo de disposiciones legales en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. La necesidad de verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para terceras personas, tal es el caso, del personal que esté en posesión del permiso de circulación en plataforma por el que se le habilita para la conducción en la plataforma aeroportuaria, etc.

Los exámenes de salud se realizarán conforme a los protocolos específicos establecidos por el Servicio de Prevención contratado en la especialidad de Medicina del Trabajo, según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los reconocimientos periódicos se realizarán conforme a cada puesto de trabajo específico, así como a la planificación meritada con anterioridad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, la persona trabajadora podrá solicitar una copia de los datos que figuran en su historia clínica, en los términos recogidos el artículo 18 de la citada Ley, ejerciendo su derecho por solicitud al Servicio de Medicina del Trabajo contratado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidas en el presente Acuerdo, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras. Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

#### **Disposición transitoria primera**

La empresa se compromete a la firma del presente convenio colectivo a adaptar la situación contractual del personal con contrato fijo discontinuo de modo que se adecúe a lo dispuesto en el artículo noveno en lo referente al máximo del 30% de la plantilla en dicha modalidad contractual. Con esta finalidad, la empresa se reserva la potestad de realizar la conversión contractual al personal elegido siguiendo sus propios criterios y necesidades.

#### **Disposición transitoria segunda**

La empresa se compromete asimismo a establecer un cupo por el cual el 40 % de los TMA con licencia LMA (B1.1) y habilitación de al menos una aeronave del centro pasarán a ser certificadores a la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente. La designación como personal certificador será potestad de la empresa de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

#### **Disposición transitoria tercera.**

La empresa, para el cálculo y abono de la paga extraordinaria de junio del año 2023, como cuestión única y excepcional, tomará como base de cálculo, en su integridad, las cuantías recogidas en la tabla salarial negociada en el presente acuerdo, para cada una de las categorías profesionales.



## Disposición final

### Artículo derogatorio

El presente Convenio deja sin efecto alguno cualquier acuerdo individual o plural que contradiga lo pactado en el mismo.

Y en prueba de conformidad se firma el presente acuerdo en la localidad de Palma de Mallorca, a 14 de febrero de 2024.

## ANEXO I Tablas salariales

Año 2023 (aplicación desde día 1 de abril de 2023), 2024 y 2025.

### AÑO 2023.

| GRUPO | CATEGORIA                          | Salario Base | Plus Productividad | Plus Toxicidad | Plus Transporte | Plus Turnos | Plus Mantenimiento | Plus Talleres | Plus solape | SBA       |
|-------|------------------------------------|--------------|--------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|---------------|-------------|-----------|
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1A     | 2.986,54     | 681,56             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 53.943,14 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1B     | 2.519,73     | 627,70             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 46.653,78 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1C     | 2.306,26     | 573,79             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 42.910,45 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 2A     | 2.191,31     | 519,91             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 40.546,78 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 2B     | 1.984,38     | 470,48             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 36.957,69 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3A     | 1.887,20     | 416,10             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 34.835,84 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3B     | 1.807,34     | 361,72             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 32.956,41 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3C     | 1.579,58     | 311,69             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 29.067,42 |
| ADM   | Administrativo/a 1 A (Normal)      | 1.323,30     | 256,52             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 24.707,14 |
| ADM   | Administrativo/a 1 A (Turnos)      | 1.323,30     | 256,52             | 26,81          | 184,52          | 199,39      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 27.099,88 |
| ADM   | Administrativo/a 1 B (Normal)      | 1.223,49     | 221,77             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 22.823,31 |
| ADM   | Administrativo/a 1 B (Turnos)      | 1.223,49     | 221,77             | 26,81          | 184,52          | 186,18      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 25.057,49 |
| ADM   | Administrativo/a 2 A (Normal)      | 1.166,66     | 193,17             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 21.627,40 |
| ADM   | Administrativo/a 2 A (Turnos)      | 1.166,66     | 193,17             | 26,81          | 184,52          | 169,10      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 23.656,61 |
| ADM   | Administrativo/a 2 B (Normal)      | 1.063,57     | 157,28             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 19.681,66 |
| ADM   | Administrativo/a 2 B (Turnos)      | 1.063,57     | 157,28             | 26,81          | 184,52          | 155,46      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 21.547,24 |
| ADM   | Ayudante Administrativo/a (Normal) | 991,72       | 124,71             | 26,81          | 184,52          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 18.219,69 |



| GRUPO | CATEGORIA                          | Salario Base | Plus Productividad | Plus Toxicidad | Plus Transporte | Plus Turnos | Plus Mantenimiento | Plus Talleres | Plus solape | SBA       |
|-------|------------------------------------|--------------|--------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|---------------|-------------|-----------|
| ADM   | Ayudante Administrativo/a (Turnos) | 991,72       | 124,71             | 26,81          | 184,52          | 152,71      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 20.052,12 |
|       |                                    |              |                    |                |                 |             |                    |               |             |           |
| TMA   | Jefe/a de Equipo A                 | 2.545,94     | 877,58             | 26,81          | 184,52          | 270,09      | 101,84             | 0,00          | 251,58      | 54.982,11 |
| TMA   | Jefe/a de Equipo B                 | 2.341,71     | 778,20             | 26,81          | 184,52          | 248,53      | 93,67              | 0,00          | 229,44      | 50.374,78 |
| TMA   | TMA 1 A                            | 2.137,64     | 678,88             | 26,81          | 184,52          | 227,00      | 85,51              | 0,00          | 0,00        | 45.771,10 |
| TMA   | TMA 1 B                            | 2.054,02     | 634,35             | 26,81          | 184,52          | 219,49      | 82,16              | 0,00          | 0,00        | 43.846,74 |
| TMA   | TMA 2 A                            | 1.969,09     | 589,40             | 26,81          | 184,52          | 209,20      | 78,76              | 0,00          | 0,00        | 41.864,07 |
| TMA   | TMA 2 B                            | 1.834,13     | 540,25             | 26,81          | 184,52          | 194,78      | 73,29              | 0,00          | 0,00        | 39.047,78 |
| TMA   | TMA 2 C                            | 1.678,49     | 485,45             | 26,81          | 184,52          | 178,35      | 67,07              | 0,00          | 0,00        | 35.829,95 |
| TMA   | TMA 3 A                            | 1.547,12     | 436,73             | 26,81          | 184,52          | 164,23      | 61,71              | 0,00          | 0,00        | 33.074,72 |
| TMA   | TMA 3 B - B1 & CURSO TIPO          | 1.546,77     | 360,97             | 26,81          | 184,52          | 158,85      | 61,44              | 0,00          | 0,00        | 31.941,51 |
| TMA   | TMA 3 C - LICENCIA B1              | 1.391,12     | 268,89             | 26,81          | 184,52          | 168,86      | 55,21              | 0,00          | 0,00        | 28.518,77 |
| TMA   | TMA 3 D - LICENCIA A               | 1.255,15     | 206,75             | 26,81          | 184,52          | 132,80      | 49,78              | 0,00          | 0,00        | 25.247,27 |
| TMA   | Mecánico/a 1                       | 1.129,57     | 144,26             | 26,81          | 184,52          | 121,28      | 22,30              | 0,00          | 0,00        | 22.146,34 |
| TMA   | Mecánico/a 2                       | 1.077,43     | 60,19              | 26,81          | 184,52          | 117,24      | 21,13              | 0,00          | 0,00        | 20.176,81 |
|       |                                    |              |                    |                |                 |             |                    |               |             |           |
| TMT   | Oficial 1 Taller                   | 1.522,72     | 430,58             | 26,81          | 184,52          | 161,91      | 0,00               | 30,42         | 0,00        | 32.243,83 |
| TMT   | Oficial 2 Taller                   | 1.491,67     | 349,48             | 26,81          | 184,52          | 153,79      | 0,00               | 29,74         | 0,00        | 30.568,34 |
| TMT   | Oficial 3 A Taller                 | 1.409,67     | 272,04             | 26,81          | 184,52          | 170,84      | 0,00               | 27,94         | 0,00        | 28.519,04 |
| TMT   | Oficial 3 B Taller                 | 1.272,39     | 209,22             | 26,81          | 184,52          | 134,38      | 0,00               | 25,19         | 0,00        | 25.246,97 |
| TMT   | Mecánico/a 1 Taller                | 1.129,57     | 144,26             | 26,81          | 184,52          | 121,28      | 0,00               | 22,30         | 0,00        | 22.146,34 |
| TMT   | Mecánico/a 2 Taller                | 1.077,43     | 60,19              | 26,81          | 184,52          | 117,24      | 0,00               | 21,13         | 0,00        | 20.176,81 |

AÑO 2024.

| GRUPO | CATEGORIA                      | Salario Base | Plus Productividad | Plus Toxicidad | Plus Transporte | Plus Turnos | Plus Mantenimiento | Plus Talleres | Plus solape | SBA       |
|-------|--------------------------------|--------------|--------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|---------------|-------------|-----------|
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1A | 3.061,20     | 698,60             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 55.291,71 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1B | 2.582,73     | 643,39             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 47.820,12 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1C | 2.363,92     | 588,14             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 43.983,21 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 2A | 2.246,10     | 532,90             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 41.560,45 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 2B | 2.033,99     | 482,24             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 37.881,63 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3A | 1.934,38     | 426,50             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 35.706,74 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3B | 1.852,52     | 370,76             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 33.780,32 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3C | 1.619,06     | 319,48             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 29.794,11 |



| GRUPO | CATEGORIA                          | Salario Base | Plus Productividad | Plus Toxicidad | Plus Transporte | Plus Turnos | Plus Mantenimiento | Plus Talleres | Plus solape | SBA       |
|-------|------------------------------------|--------------|--------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|---------------|-------------|-----------|
| ADM   | Administrativo/a 1 A (Normal)      | 1.356,38     | 262,93             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 25.324,82 |
| ADM   | Administrativo/a 1 A (Turnos)      | 1.356,38     | 262,93             | 27,48          | 189,14          | 204,38      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 27.777,38 |
| ADM   | Administrativo/a 1 B (Normal)      | 1.254,08     | 227,31             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 23.393,89 |
| ADM   | Administrativo/a 1 B (Turnos)      | 1.254,08     | 227,31             | 27,48          | 189,14          | 190,84      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 25.683,93 |
| ADM   | Administrativo/a 2 A (Normal)      | 1.195,83     | 198,00             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 22.168,09 |
| ADM   | Administrativo/a 2 A (Turnos)      | 1.195,83     | 198,00             | 27,48          | 189,14          | 173,33      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 24.248,03 |
| ADM   | Administrativo/a 2 B (Normal)      | 1.090,16     | 161,21             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 20.173,70 |
| ADM   | Administrativo/a 2 B (Turnos)      | 1.090,16     | 161,21             | 27,48          | 189,14          | 159,35      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 22.085,92 |
| ADM   | Ayudante Administrativo/a (Normal) | 1.016,51     | 127,83             | 27,48          | 189,14          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 18.675,18 |
| ADM   | Ayudante Administrativo/a (Turnos) | 1.016,51     | 127,83             | 27,48          | 189,13          | 156,53      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 20.553,42 |
|       |                                    |              |                    |                |                 |             |                    |               |             |           |
| TMA   | Jefe/a de Equipo A                 | 2.609,59     | 899,52             | 27,48          | 189,14          | 276,85      | 104,39             | 0,00          | 257,87      | 56.356,67 |
| TMA   | Jefe/a de Equipo B                 | 2.400,25     | 797,66             | 27,48          | 189,14          | 254,74      | 96,01              | 0,00          | 235,18      | 51.634,15 |
| TMA   | TMA 1 A                            | 2.191,08     | 695,86             | 27,48          | 189,14          | 232,67      | 87,64              | 0,00          | 0,00        | 46.915,38 |
| TMA   | TMA 1 B                            | 2.105,38     | 650,21             | 27,48          | 189,14          | 224,98      | 84,21              | 0,00          | 0,00        | 44.942,91 |
| TMA   | TMA 2 A                            | 2.018,32     | 604,13             | 27,48          | 189,14          | 214,43      | 80,73              | 0,00          | 0,00        | 42.910,67 |
| TMA   | TMA 2 B                            | 1.879,98     | 553,76             | 27,48          | 189,14          | 199,65      | 75,12              | 0,00          | 0,00        | 40.023,98 |
| TMA   | TMA 2 C                            | 1.720,46     | 497,58             | 27,48          | 189,14          | 182,81      | 68,75              | 0,00          | 0,00        | 36.725,70 |
| TMA   | TMA 3 A                            | 1.585,80     | 447,65             | 27,48          | 189,14          | 168,33      | 63,25              | 0,00          | 0,00        | 33.901,59 |
| TMA   | TMA 3 B - B1 & CURSO TIPO          | 1.585,44     | 369,99             | 27,48          | 189,14          | 162,82      | 62,98              | 0,00          | 0,00        | 32.740,05 |
| TMA   | TMA 3 C - LICENCIA B1              | 1.425,90     | 275,61             | 27,48          | 189,14          | 173,08      | 56,59              | 0,00          | 0,00        | 29.231,74 |
| TMA   | TMA 3 D - LICENCIA A               | 1.286,53     | 211,92             | 27,48          | 189,14          | 136,12      | 51,02              | 0,00          | 0,00        | 25.878,45 |
| TMA   | Mecánico/a 1                       | 1.157,81     | 147,86             | 27,48          | 189,14          | 124,31      | 22,86              | 0,00          | 0,00        | 22.700,00 |
| TMA   | Mecánico/a 2                       | 1.104,37     | 61,69              | 27,48          | 189,14          | 120,17      | 21,66              | 0,00          | 0,00        | 20.681,23 |
|       |                                    |              |                    |                |                 |             |                    |               |             |           |
| TMT   | Oficial 1 Taller                   | 1.560,79     | 441,34             | 27,48          | 189,14          | 165,96      | 0,00               | 31,18         | 0,00        | 33.049,93 |
| TMT   | Oficial 2 Taller                   | 1.528,97     | 358,22             | 27,48          | 189,14          | 157,64      | 0,00               | 30,49         | 0,00        | 31.332,55 |
| TMT   | Oficial 3 A Taller                 | 1.444,91     | 278,84             | 27,48          | 189,14          | 175,11      | 0,00               | 28,63         | 0,00        | 29.232,01 |
| TMT   | Oficial 3 B Taller                 | 1.304,20     | 214,45             | 27,48          | 189,14          | 137,74      | 0,00               | 25,82         | 0,00        | 25.878,14 |
| TMT   | Mecánico/a 1 Taller                | 1.157,81     | 147,86             | 27,48          | 189,14          | 124,31      | 0,00               | 22,86         | 0,00        | 22.700,00 |
| TMT   | Mecánico/a 2 Taller                | 1.104,37     | 61,69              | 27,48          | 189,14          | 120,17      | 0,00               | 21,66         | 0,00        | 20.681,23 |



AÑO 2025.X

| GRUPO | CATEGORIA                          | Salario Base | Plus Productividad | Plus Toxicidad | Plus Transporte | Plus Turnos | Plus Mantenimiento | Plus Talleres | Plus solape | SBA       |
|-------|------------------------------------|--------------|--------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|---------------|-------------|-----------|
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1A     | 3.107,12     | 709,08             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 56.121,09 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1B     | 2.621,47     | 653,04             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 48.537,43 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 1C     | 2.399,38     | 596,96             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 44.642,96 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 2A     | 2.279,79     | 540,90             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 42.183,86 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 2B     | 2.064,50     | 489,48             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 38.449,85 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3A     | 1.963,39     | 432,90             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 36.242,34 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3B     | 1.880,31     | 376,32             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 34.287,03 |
| ADM   | Ingenieros/as y Técnicos/as 3C     | 1.643,35     | 324,28             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 30.241,02 |
| ADM   | Administrativo/a 1 A (Normal)      | 1.376,73     | 266,88             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 25.704,69 |
| ADM   | Administrativo/a 1 A (Turnos)      | 1.376,73     | 266,88             | 27,90          | 191,98          | 207,45      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 28.194,04 |
| ADM   | Administrativo/a 1 B (Normal)      | 1.272,89     | 230,72             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 23.744,80 |
| ADM   | Administrativo/a 1 B (Turnos)      | 1.272,89     | 230,72             | 27,90          | 191,98          | 193,70      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 26.069,19 |
| ADM   | Administrativo/a 2 A (Normal)      | 1.213,77     | 200,97             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 22.500,61 |
| ADM   | Administrativo/a 2 A (Turnos)      | 1.213,77     | 200,97             | 27,90          | 191,98          | 175,93      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 24.611,75 |
| ADM   | Administrativo/a 2 B (Normal)      | 1.106,52     | 163,63             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 20.476,31 |
| ADM   | Administrativo/a 2 B (Turnos)      | 1.106,52     | 163,63             | 27,90          | 191,98          | 161,74      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 22.417,21 |
| ADM   | Ayudante Administrativo/a (Normal) | 1.031,76     | 129,74             | 27,90          | 191,98          | 0,00        | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 18.955,31 |
| ADM   | Ayudante Administrativo/a (Turnos) | 1.031,76     | 129,74             | 27,89          | 191,97          | 158,88      | 0,00               | 0,00          | 0,00        | 20.861,72 |
|       |                                    |              |                    |                |                 |             |                    |               |             |           |
| TMA   | Jefe/a de Equipo A                 | 2.648,73     | 913,01             | 27,90          | 191,98          | 281,00      | 105,95             | 0,00          | 261,74      | 57.202,02 |
| TMA   | Jefe/a de Equipo B                 | 2.436,26     | 809,62             | 27,90          | 191,98          | 258,56      | 97,45              | 0,00          | 238,71      | 52.408,66 |
| TMA   | TMA 1 A                            | 2.223,95     | 706,29             | 27,90          | 191,98          | 236,16      | 88,96              | 0,00          | 0,00        | 47.619,11 |
| TMA   | TMA 1 B                            | 2.136,96     | 659,96             | 27,90          | 191,98          | 228,35      | 85,48              | 0,00          | 0,00        | 45.617,05 |
| TMA   | TMA 2 A                            | 2.048,59     | 613,20             | 27,90          | 191,98          | 217,65      | 81,94              | 0,00          | 0,00        | 43.554,33 |
| TMA   | TMA 2 B                            | 1.908,18     | 562,06             | 27,90          | 191,98          | 202,64      | 76,25              | 0,00          | 0,00        | 40.624,33 |
| TMA   | TMA 2 C                            | 1.746,26     | 505,05             | 27,90          | 191,98          | 185,55      | 69,78              | 0,00          | 0,00        | 37.276,58 |



| GRUPO | CATEGORIA                 | Salario Base | Plus Productividad | Plus Toxicidad | Plus Transporte | Plus Turnos | Plus Mantenimiento | Plus Talleres | Plus solape | SBA       |
|-------|---------------------------|--------------|--------------------|----------------|-----------------|-------------|--------------------|---------------|-------------|-----------|
| TMA   | TMA 3 A                   | 1.609,58     | 454,36             | 27,90          | 191,98          | 170,86      | 64,20              | 0,00          | 0,00        | 34.410,11 |
| TMA   | TMA 3 B - B1 & CURSO TIPO | 1.609,22     | 375,54             | 27,90          | 191,98          | 165,26      | 63,92              | 0,00          | 0,00        | 33.231,15 |
| TMA   | TMA 3 C - LICENCIA B1     | 1.447,29     | 279,74             | 27,90          | 191,98          | 175,68      | 57,44              | 0,00          | 0,00        | 29.670,21 |
| TMA   | TMA 3 D - LICENCIA A      | 1.305,83     | 215,10             | 27,90          | 191,98          | 138,16      | 51,79              | 0,00          | 0,00        | 26.266,63 |
| TMA   | Mecánico/a 1              | 1.175,18     | 150,08             | 27,90          | 191,98          | 126,18      | 23,21              | 0,00          | 0,00        | 23.040,50 |
| TMA   | Mecánico/a 2              | 1.120,94     | 62,62              | 27,90          | 191,98          | 121,97      | 21,98              | 0,00          | 0,00        | 20.991,44 |
|       |                           |              |                    |                |                 |             |                    |               |             |           |
| TMT   | Oficial 1 Taller          | 1.584,20     | 447,96             | 27,90          | 191,98          | 168,45      | 0,00               | 31,65         | 0,00        | 33.545,68 |
| TMT   | Oficial 2 Taller          | 1.551,90     | 363,60             | 27,90          | 191,98          | 160,00      | 0,00               | 30,94         | 0,00        | 31.802,54 |
| TMT   | Oficial 3 A Taller        | 1.466,59     | 283,02             | 27,90          | 191,98          | 177,74      | 0,00               | 29,06         | 0,00        | 29.670,49 |
| TMT   | Oficial 3 B Taller        | 1.323,76     | 217,66             | 27,90          | 191,98          | 139,81      | 0,00               | 26,20         | 0,00        | 26.266,31 |
| TMT   | Mecánico/a 1 Taller       | 1.175,18     | 150,08             | 27,90          | 191,98          | 126,18      | 0,00               | 23,21         | 0,00        | 23.040,50 |
| TMT   | Mecánico/a 2 Taller       | 1.120,94     | 62,62              | 27,90          | 191,98          | 121,97      | 0,00               | 21,98         | 0,00        | 20.991,44 |

