

Factor a evaluar por la Comisión	Unidad de medida o de referencia	Período / factor de verificación
Identificación y dimensionamiento de las Bases de producción.	Bases operativas: MAD, BCN, PMI, LPA, TFS, AGP, BIO, (SVQ/XRY, VLC) 2008-2010). N.º de aeronaves. N.º de tripulantes asignados a cada una de las Bases.	Temporadas IATA.
Plataforma de alta utilización de aeronaves.	11 horas diarias de utilización de avión. 870HB anuales de productividad media por TCP.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones trimestrales de cumplimiento del desempeño según presupuesto. Informes y revisiones trimestrales.
Compromiso de mantenimiento de condiciones salariales y laborales de los TCP's fijos y fijos discontinuos a fecha 31/10/2006.	Evolución de la masa salarial (fijo+variable) por bases para una misma actividad laboral. Seguimiento de los procesos de selección y contratación.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Renovación de la flota MD80 y sustitución por A320.	Sustitución de hasta 32 MD's por A320's entre 2007-2011.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Introducción de la flota de baja capacidad (B717 o similar).	Incorporación de unidades B717 o similar a la flota de Spanair.	Presupuesto General de la Compañía. Revisiones semestrales de cumplimiento según presupuesto.
Introducción de nuevos niveles salariales, ajustados a condiciones de mercado, para TCP's de nuevo ingreso.	Tablas salariales con nuevos niveles de ingreso.	Informe semestral de contratación (n.º de contratos efectuados, tipo de contrato, niveles de ingreso, ...).
Expansión de la red comercial, nacional e internacional.	Plan de expansión aprobado por el Consejo de Administración de Spanair.	Informe semestral de la Dirección de la Compañía.

Durante la vigencia del presente acuerdo, cualquier cuestión que se suscite entre las partes, tanto en relación a la evaluación del cumplimiento del Plan Estratégico como a cualquier otra materia que afecte al Colectivo de TCP's de Spanair, deberá ser revisada bajo el principio de la «buena fe» y bajo las premisas que permitan la continuidad del Plan Estratégico de Spanair, cuyas fases, en cuanto al modelo de producción, han sido expuestas en el presente documento.

A los posibles conflictos surgidos entre las partes durante la vigencia del presente acuerdo, le será de aplicación la solución establecida en la Disposición Adicional ... del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera. *Introducción de la Flota B-717 y «concepto de Bases».*

La distribución adecuada de las bases de Spanair se realizará de acuerdo con el Plan Estratégico de la compañía, siendo el objetivo que todos los aviones sean de las familias A320 / B717. Esta configuración se alcanzará con la sustitución de MD 82/83 por aviones familia A320 y la incorporación de unidades B717 (o capacidad similar), que según el plan actual de sustitución de flota finalizará en el verano 2011, según las previsiones del cuadro contenido en los acuerdos de 05 de octubre de 2006, el cual deberá ser revisado durante la vigencia del citado acuerdo y antes del inicio de cada temporada IATA para determinar el cumplimiento de las mismas, así como cualquier desviación a la baja sobre el incremento previsto en un porcentaje que las partes acuerden. (Según cuadro orientativo que se adjunta como anexo a los acuerdos de fecha 05/10/07).

Las vacantes por base que genere la incorporación de la flota B717 o aviones de capacidad similar en el AOC de Spanair, se cubrirán en primer lugar con traslados voluntarios (según escalafón general), en segundo lugar con contratación adscrita a las bases en que se produzcan (según la lista ordenada de eventuales) y finalmente con contratación de TCP's de nuevo ingreso.

Disposición adicional cuarta. *Garantía de mantenimiento de las condiciones salariales por aplicación del «concepto de Bases».*

La aplicación del «Concepto de Bases» implica el compromiso de mantenimiento de las condiciones laborales y retributivas (incluidas las percepciones por dietas tanto nacionales como internacionales) de todos los TCP's fijos, fijos discontinuos en plantilla de Spanair a la fecha de firma del presente acuerdo, así como las condiciones retributivas y laborales (excepto base de anteriores contratos) de los trabajadores eventuales incluidos en la Lista Ordenada de Trabajadores Eventuales anexada al presente documento, siempre y cuando este TCP no haya renunciado a una oferta de trabajo en esta misma base y haya sido contratado como TCP en más de una ocasión por Spanair.

La finalidad y objeto del citado compromiso no es otro que el conseguir, de forma efectiva, una retribución equivalente para un trabajo equivalente, de tal manera que la distinta distribución del trabajo que pudiera derivarse de la implantación del «Concepto de Bases» y la consecuente variación en el reparto de los distintos «conceptos retributivos variables» (incluidas las posibles menores percepciones por dietas, tanto nacionales como internacionales), nunca suponga, en cómputo global, una menor

retribución para un supuesto en el que el TCP efectúe una actividad laboral equivalente a la que venía efectuando antes de la implantación del «Concepto de Bases».

Los posibles incrementos salariales por ajustes de IPC, no se computarán a efecto de comparar el monto de retribuciones en situaciones equivalentes, antes y después de la implantación del «Concepto de Bases».

Dada la complejidad del sistema retributivo de los TCP's de Spanair y ante la dificultad que pueda entrañar un correcto control del cumplimiento de la presente garantía, se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento específica para evaluar el cumplimiento de esta obligación de mantenimiento de las condiciones retributivas de los TCP's incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. Dicho grupo de trabajo, de carácter paritario, estará integrado por tres a cinco representantes del colectivo de TCP's, libremente designados por la RLTCP's, así como por igual número de representantes de la Empresa libremente designados por esta.

Si bien el período final de medición y comparación será de carácter anual, la citada Comisión estudiará, comparará y evaluará períodos trimestrales o inferiores, estableciendo conclusiones y elaborando informes vinculantes respecto a las funciones que le han sido encomendadas, así como determinando la conveniencia de establecer o no parámetros correctores temporales a fin de compensar las posibles desviaciones retributivas que se hayan podido detectar.

El período global sobre el que efectuar la comparación o análisis, al efecto de constatar la existencia o no de desviaciones retributivas «a la baja», será el de los doce meses previos a la entrada en vigor del presente acuerdo (previos también, por tanto, al inicio de la implantación del «Base Concept»), por lo que la distribución trimestral de las comparaciones y evaluaciones parciales a efectuar por la Comisión será: 01 noviembre-31 enero, 01 febrero-30 abril, 01 mayo-31 julio y 01 agosto-31 octubre de cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo.

De constatare la existencia de mermas o desviaciones negativas en la retribución de TCP's, por actividades equivalentes, la Comisión propondrá y la Compañía adoptará las medidas correctoras suficientes para equilibrar dichas desviaciones, procediendo en su caso al abono en nómina de las cantidades que, al finalizar el período de medición, se constaten perdidas. Las medidas correctoras que se establezcan, de acuerdo con la RLTCP's, retrotraerán sus efectos al momento necesario para paliar, de forma efectiva, dicha pérdida retributiva. Dichas medidas correctoras podrán articularse tanto a través del abono individualizado de las cantidades constatadas como merma retributiva, como a través de la creación de uno o varios nuevos conceptos salariales, como por medio del incremento en los importes de alguno o algunos de los conceptos (salariales o extrasalariales, fijos o variables) ya existentes, como a través de cualquier otro medio legal que la Comisión considere como idóneo para tal fin, no existiendo más limitaciones que las legales y la necesidad de constatación y valoración de la realidad de la merma producida, y la de adecuar la respuesta a las posibles circunstancias concurrentes con dicha merma (merma individual, plural, colectiva, estructural, coyuntural, general, por bases, por niveles, por funciones, etc.), siendo siempre el objetivo el de mantener un nivel retributivo equivalente para un nivel de actividad laboral equivalente, antes y después de la implantación del «Base Concept». Para el cálculo de las medias por bases, como parte de la metodo-