



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

18131

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya (exp.: CC_TA_01/094, codi de conveni)

Antecedents

1. El dia 15 de gener de 2014, la representació de l'empresa Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya, i la del seu personal van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 16 de gener, el senyor Daniel Jorge Cano, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 13 d'octubre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA**

**Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG,
Sucursal a Espanya**

ARTICLE PRELIMINAR

A l'empara de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fan la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, i altres normes concordants, i als efectes de poder adequar l'actual estructura de recursos humans de l'empresa Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya, a la difícil situació de crisi econòmica en general i del sector de l'aviació comercial en particular, que exigeix més productivitat i més flexibilitat i competitivitat, en el marc del ple respecte als drets individuals i col·lectius dels treballadors, l'empresa i els representants dels treballadors, en ús de la seva llibertat negociadora i de l'autonomia de la voluntat de les parts, han acordat la negociació d'un conveni col·lectiu d'àmbit empresarial, perquè sigui aplicat a les relacions establertes entre aquesta i els seus treballadors, en les matèries objecte de pacte que s'estableixen més endavant en el text articulat següent.

En virtut d'això, després de la negociació feta per ambdues parts, sempre sota els criteris de bona fe, s'ha assolit aquest acord pel qual s'estableix definitivament el Conveni col·lectiu de l'empresa **Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya**, d'acord amb els articles següents:

CAPÍTOL I**Disposicions generals, àmbit funcional i geogràfic, personal i temporal, parts contractants i objecte****Article 1.****Identificació de les parts signatàries**

D'una part, l'empresa Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya, representada pel seu director general a Espanya, el senyor Paul Verhagen, i el director d'RH, el senyor Antonio Rey, ambdós amb poders bastants de representació, amb domicili a tots els efectes d'aquest Conveni a la Gran Via Asima, 6 A, 1 C, del polígon industrial de Son Castelló de Palma (07009), amb el CIF W0042192E i el CCC principal a la Seguretat Social 07/1055936-4.

I de l'altra, la part social, integrada pels delegats següents al Comitè d'Empresa: Agne Brand, Daniel Cano, Isabel Chaban, Maia Emilova, Tanya Godoy, Claudio Herbener i Maria Tenorio, tots ells amb domicili a tots els efectes d'aquest Conveni a la Gran Via Asima, 6 A, 2a planta, Oficina del Comitè d'Empresa, del polígon industrial de Son Castelló de Palma (07009).

Ambdues parts es reconeixen mútuament plena capacitat legal per negociar i acordar aquest Conveni col·lectiu d'empresa en els termes següents.

Article 2.**Àmbit personal**

Aquest Conveni col·lectiu d'empresa té eficàcia per a tot el personal laboral al servei de l'empresa i el que sigui contractat posteriorment. Queden exclosos expressament d'aquest Conveni els següents càrrecs de personal directiu: 1) Cap del Departament Internacional de Grups (Head of International Group Department), 2) Gerent del Servei d'Àpats per a l'Àrea Mediterrània (Catering Manager Mediterrània Àrea), 3) Cap del Service Center Palma de Mallorca (Head of Service Center PMI), 4) Cap de Vendes per a Espanya i Portugal (Head of Sales Spain & Portugal), 5) Gerent regional per a Espanya i Portugal (Regional Manager Spain & Portugal) i 6) Gerent del Centre de Connexió a Palma de Mallorca (HUB Manager PMI).

Article 3.**Àmbit funcional i geogràfic**

Aquest Conveni és aplicable al personal de l'empresa que desenvolupa com a activitat principal la d'**activitats annexes al transport aeri** (codi CNAE 5223). La funció primordial de la Sucursal a Espanya d'Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG és l'atenció als clients i passatgers a terra, i la venda de bitllets en el sector aeri nacional i internacional. Aquest Conveni s'ha d'aplicar als seus centres de treball en l'àmbit de Palma.

Article 4.**Àmbit temporal**

Aquest Conveni col·lectiu d'empresa té una vigència de dos anys naturals, des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2015, sens perjudici de la data de registre per l'autoritat laboral i l'eventual publicació en el BOIB.



**Article 5.****Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment.

En el supòsit que la jurisdicció laboral declari la nul·litat d'alguna de les clàusules pactades, les parts negociadores decidiran, de mutu acord, la necessitat de renegociar les clàusules esmentades i les que es vegin afectades, sota el principi que la nul·litat d'alguna o algunes d'aquestes no suposa la nul·litat de tot el Conveni.

Article 6.**Denúncia i pròrroga**

Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest Conveni amb una antelació mínima de 30 dies i màxima de 90 dies abans del venciment.

Perquè la denúncia tenguin efecte, s'ha de fer mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'ha de registrar simultàniament davant l'autoritat laboral competent, i en la qual ha de constar la legitimació que es té a l'empresa i també les matèries que seran objecte de negociació.

Un cop denunciat el Conveni, i fins que no s'arribi a un acord sobre el nou, s'entendrà que el contingut íntegre d'aquest Conveni es prorroga provisionalment fins que se signi un nou acord, fins i tot encara que se superi el termini d'un any a què fa referència el paràgraf quart de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 7.**Matèries que són objecte d'aquest Conveni d'empresa**

Atesa la falta d'una norma superior o conveni col·lectiu de sector, les matèries objecte de negociació i regulació tenen el caràcter d'exclusives per a Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya, i es resumeixen en l'esquema següent:

- Classificació professional (cap. II)
 - Sistema de classificació
 - Mobilitat funcional
 - Grups i funcions professionals
- Estructura retributiva (cap. III)
 - Salari
 - Gratificacions extraordinàries
 - Plus *ad personam*
- Organització del treball (cap. IV)
 - Jornada i horari de treball
 - Període de prova
 - Descans setmanal
 - Hores extraordinàries
 - Distribució irregular de la jornada
 - Treball en dia festiu
 - Nocturnitat
 - Uniformitat
- Vacances i llicències (cap. V)
 - Vacances anuals
 - Llicències retribuïdes
- Previsió social (cap. VI)
 - Incapacitat temporal i la seva comunicació efectiva a l'empresa
 - Previsió de riscos laborals
 - Pla d'igualtat i protocols d'actuació davant l'assetjament





- Contractació (cap. VII)
 - Modalitats de contractació
- Règim disciplinari (cap. VIII)
- Disposicions addicionals i disposició final (cap. IX)

CAPÍTOL II

Classificació professional

Article 8.

Criteris generals

S'estableix la classificació professional dels / de les empleats/ades (*) que prestin serveis a l'empresa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni mitjançant àrees funcionals i nivells de responsabilitat.

D'acord amb el lloc de treball assignat en el seu contracte, l'empleat/ada (*) quedarà enquadrat dins l'àrea funcional i el nivell de responsabilitat que li correspongui, reflectit en l'annex X d'aquest Conveni.

(*) NOTA: d'ara endavant, per tal de facilitar la lectura, s'entén que la referència a "empleat/s" inclou també el gènere femení.

Article 9.

Factors d'enquadrament professional

En la classificació dels empleats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni s'han ponderat els factors següents: autonomia, formació, iniciativa, comandament, responsabilitat i complexitat.

En la valoració dels factors esmentats abans s'han tingut en compte:

- a) L'autonomia, entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de les funcions executades.
- b) La formació, concebuda com els coneixements bàsics necessaris per poder complir la prestació laboral pactada, la formació contínua rebuda, l'experiència obtinguda.
- c) La iniciativa, referida al seguiment major o menor o a subjecció a directrius de l'empresa.
- d) El comandament, configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques i també la capacitat d'interpel·lació de les funcions executades pel grup d'empleats sobre el qual s'exerceix.
- e) La responsabilitat, apreciada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
- f) La complexitat, entesa com la suma dels factors anteriors que incideixen sobre les funcions desenvolupades o el lloc de treball acomplert.

Article 10.

Sistema de classificació professional

Els grups professionals a què es refereix l'annex I d'aquest Conveni són merament enunciatius, i l'empresa no està obligada a establir en la seva estructura organitzativa tots i cadascun dels grups i les categories del Conveni.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entén que els grups professionals d'aquest Conveni compleixen les previsions de l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.

Article 11.

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional dins el mateix grup professional no es pot fer entre especialitats radicalment diferents, que requereixin processos formatius complexos d'adaptació, de conformitat amb el que estableix l'article 41.1 f) de l'ET.

Dins el grup professional, el grau de requeriments o d'acompliments de les funcions exercides en cada moment pel treballador determina el nivell retributiu que li sigui aplicable.

La mobilitat funcional dins el mateix grup professional no suposa la reducció del nivell retributiu de procedència.



La mobilitat per dur a terme funcions pertanyents a un grup professional superior, i també la mobilitat per dur a terme funcions pertanyents a un grup professional inferior, s'ha de regular de conformitat amb les previsions que estableix pel que fa al cas l'article 39 de l'ET.

Quan l'empresa estimi necessari que l'empleat faci treballs corresponents a un nivell superior, aquell ha de percebre, durant el temps en què els presti, el salari corresponent a la categoria esmentada. L'empresari ha de comunicar la seva decisió als representants dels empleats.

Els empleats que facin funcions de nivell superior durant sis mesos almenys en el període d'un any, o durant vuit mesos almenys en un període de dos anys, poden reclamar l'ascens en les condicions i amb els requisits que estableix l'article 39.2 de l'ET.

Article 12.

Àrees funcionals

Les àrees funcionals estan determinades per un conjunt d'activitats professionals que, mitjançant una base professional homogènia, integren els seus nivells de responsabilitat corresponents.

Els empleats s'han d'enquadrar en les àrees funcionals següents:

- Àrea Primera: Operacions aeroportuàries (Airport Operations)
- Àrea Segona: Estacions aeroportuàries (Airport Stations)
- Àrea Tercera: Oficina Internacional de Grups (International Group Desk)
- Àrea Quarta: Centre d'Atenció al Client (Service Center)
- Àrea Cinquena: Comercials
- Àrea Sisena: Administració
- Àrea Setena: Manteniment i neteja
- 1a Àrea - Operacions aeroportuàries
- Customer Care Desk Agent
- Duty Manager
- Deputy Manager Admin & Accounting

• Comprèn les tasques d'atenció directa al client i venda de bitllets. Assistència en cas d'irregularitats amb els vols. Control de l'operativa i supervisió dels serveis de terra de passatgers i avions. Treballs administratius.

2a Àrea - Estacions aeroportuàries

- Customer Care Desk Agent
- Duty Manager Passenger Services
- Manager operations

• Atenció directa al client a l'aeroport. Assistència en cas d'irregularitats. Venda directa al client.

• Control operatiu i assistència per a vols especials. Gestió d'irregularitats.

3a Àrea - Oficina Internacional de Grups

- Agents de venda
- Cap adjunt International Group Desk

• Tractament de peticions i gestió de reserves de grups, amb orientació al client i les vendes (gestió telefònica, per correu electrònic i GDS). Assistència i suport integral i contacte continu amb les agències de viatges.

4a Àrea - Centre d'Atenció al Client

- Agents de venda i atenció al client
- Formadors
- Supervisors/Teamleader
- Cap adjunt del Service Center

• Comprèn tots els treballs d'atenció al client final. Reserves i assessorament, treballs administratius i d'atenció al client. Venda activa de productes d'Airberlin i els seus socis.

5a Àrea - Comercials



- Comercials auxiliars
- Suport agències
- Comercials interns
- Comercials externs
- Màrqueting

• Comprèn tots els treballs d'assessorament dels clients i d'adquisició de nous clients (AV i clients de negoci), promoció i suport de vendes.

6a Àrea - Administració

- Interline
- Informàtica
- Comptabilitat/Residents
- Investigació i frau
- Secretaria
- Recursos humans

• Comprèn tots els treballs administratius, de comptabilitat i informàtica, i també de gestió de personal.

7a Àrea - Manteniment i neteja

- Manteniment
- Neteja

• Manteniment i conservació de les instal·lacions, les oficines i els vehicles. Transports per a l'empresa. Neteja de les oficines i instal·lacions.

CAPÍTOL III

Estructura retributiva

Article 13.

Retribucions

L'estructura retributiva queda definida com segueix:

— Salari base: és la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i les funcions professionals, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. El salari base es correspon amb el que figura en l'annex I. Dins cada nivell de responsabilitat es distingeixen dos grups de salari bàsic, en funció de l'experiència acumulada en l'acompliment del càrrec:

- A = personal que s'inicia i/o té menys de tres anys d'experiència.
- B = equival a personal amb almenys tres anys d'experiència en l'exercici de la tasca. Es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament realitzada.

— Plus d'antiguitat preexistent

El règim d'augment retributius per anys de servei prevists en la taula de salaris vigent queda sense cap efecte en l'àmbit de les relacions laborals regides per aquest Conveni, per la qual cosa els empleats afectats no meritran cap complement per aquest concepte, sens perjudici dels drets adquirits i en via d'adquisició, que es conservaran en la forma que fins a la data s'hagin meritat i a títol personal, fins a arribar al límit prescrit.

— Gratificacions extraordinàries: s'estableixen dues pagues extraordinàries: la de Nadal i la d'estiu, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat, que s'abonaran de la manera següent: la de Nadal de manera prorratejada cada mes, a raó d'una dotzena part del mes complet de treball, i la d'estiu s'abonarà en dos pagaments de quanties iguals, al final dels mesos de maig i novembre i en el mateix moment que la mensualitat ordinària.

A causa del tipus d'activitats desenvolupades i de la política de prevenció de riscos laborals existent a l'empresa, no es preveu un plus de toxicitat i perillositat, per la qual cosa no podran ser meritats durant aquest Conveni col·lectiu d'empresa.

La data del pagament de salaris s'ha d'efectuar com a màxim durant els primers 5 dies hàbils del mes mitjançant transferència bancària. El rebut de salaris s'ha de lliurar en paper o en suport informàtic.

Article 14.

**Plus ad personam**

Els imports que en data 1 de gener de 2013 es percebien per qualsevol concepte o plus salarial, no recollit explícitament en aquest text, s'integraran en una quantitat i global amb caràcter de plus *ad personam*, que romandrà inalterable indefinidament en la seva quantia i no podrà formar part de cap base de còmput per a altres possibles conceptes salarials, excepte les hores extres i les hores nocturnes, a partir de la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL IV
Organització del treball**Article 15.****Jornada i horari de treball**

Atesa la peculiaritat de les funcions de l'activitat que afecta aquest Conveni, que exigeix flexibilitat i en gran manera una permanent continuïtat en el servei que s'ha de prestar en termes d'activitats annexes al transport aeri, l'empresa, en cada centre de treball, té plena facultat per establir jornades, torns i horaris del personal, sempre respectant les disposicions legals i convencionals aplicables.

Es considera treball per torns tota manera d'organització del treball en equip segons la qual els empleats ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, que implica per a l'empleat la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o setmanes.

Els empleats tenen dret:

- A manifestar les seves preferències quant a l'elecció dels torns abans de la confecció d'aquests al seu supervisor o cap immediat.
- A conèixer amb antelació mínima de dues setmanes l'estructura de torns.
- A la màxima flexibilitat possible a l'hora de canviar torns amb companys. Els torns s'han d'ajustar a criteris i sistemes que permetin adaptar-los a les necessitats individuals i a la conciliació de la vida familiar i laboral, sempre que no afecti la programació establerta per al bon funcionament del treball.

S'estableix una jornada màxima anual de 1.784 hores de treball efectiu, ja sigui en torn partit o continu. S'entén per jornada partida aquella en la qual hi ha un descans ininterromput d'una hora de durada com a mínim.

No es poden fer més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o en la seva proporció sobre la jornada especificada en el contracte a temps parcial, llevat que hi hagi un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, amb informació i consulta a la representació legal dels treballadors i respectant la jornada màxima anual que aquest Conveni estableix.

S'estableix un període de descans diari, voluntari i fraccionable, d'un màxim de quinze minuts. Aquest dret només es pot gaudir en jornades que excedeixin les quatre hores.

Sempre que la durada de la jornada diària excedeixi les sis hores, l'empleat tindrà dret a una pausa per dinar de fins a trenta minuts, dels quals quinze es consideraran dins la jornada de treball efectiu i els altres quinze seran a càrrec de l'empleat, si aquest ho decideix així i ho manifesta de manera semestral. Per defecte, s'aplicarà només la pausa de quinze minuts.

Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin amb un dia laborable i l'empleat tengui torn o li toqui treballar, es considerarà lliure la meitat de la jornada. Quan es treballi en les dates esmentades en els llocs adscrits a torns, els empleats afectats tindran dret al descans compensatori equivalent mentre prestin serveis els dies esmentats; es comptabilitzarà com un dia lliure addicional (OFF) el mes de desembre.

Article 16.**Període de prova**

En els contractes indefinits es pot concertar per escrit un període de prova de sis mesos per a tots els nivells de responsabilitat, a excepció del nivell 5 a què es refereix l'annex I, la durada del qual no pot ser superior a dos mesos.

Per als contractes de durada determinada, el període de prova ha de ser, en tot cas, d'un mes.

El període de prova s'ha d'aplicar únicament per al primer contracte en el mateix lloc de treball.

Article 17.**Descans setmanal**

El personal té dret a un descans mínim setmanal de dos dies sense interrupció.

**Article 18.****Hores extraordinàries**

S'estableix com un dels objectius de les parts signants l'excepcionalitat de les hores extraordinàries normals no estructurades, que s'han de fer exclusivament només amb l'autorització prèvia del seu superior immediat i sempre revestint caràcter de peremptòries o bé generades per situacions especials d'acumulació de tasques.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries normals estructurades les que signifiquin un increment sobre la durada de la jornada ordinària de treball a raó de l'activitat i per contingències no previstes. Aquestes hores tindran la consideració o caràcter d'obligatòries quan es tracti de necessitats de servei, prenent sempre en consideració la possibilitat de conciliar la vida laboral i la vida familiar, amb la menor afectació possible.

Totes les hores extraordinàries han de ser abonades o compensades amb un increment del vint-i-cinc per cent (25 %) sobre l'hora ordinària, tant si es compensen per temps de descans com si s'opta per abonar-les. L'empleat que vulgui compensar les hores per temps de descans haurà de sol·licitar-ho i es gaudiran dins els quatre mesos següents al de la seva meritació. Si no n'hi ha, seran abonades en nòmina el mes següent de la seva meritació.

El càlcul del valor de l'hora ordinària, d'acord amb la legislació vigent, s'ha de fer de la manera següent:

$$(\text{Sal. base} + \text{tots els plusos fixos}) \times 12 + \text{pagues extres}$$

$$1.784 \text{ hores/any}$$

Article 19.**Distribució irregular de la jornada**

Per acord exprés entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any.

Per tal d'incrementar la flexibilitat, la jornada pot ser distribuïda per l'empresa de manera irregular en un percentatge màxim del 10 % del total.

L'empresa ha de fonamentar la distribució irregular de la jornada en vinculació amb els processos productius i organitzatius. El dret empresarial de distribució irregular de la jornada ha de tendir sempre a donar preferència al caràcter voluntari en la seva aplicació i a conciliar les necessitats del servei amb la vida personal i familiar dels empleats.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la llei. L'empleat ha de conèixer amb un preavís mínim de quinze dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulti.

La distribució irregular de jornada no s'ha d'aplicar en el cas d'empleats que hagin hagut de reduir la seva jornada laboral per cura de fills i familiars, d'acord amb la legislació vigent pel que fa al cas. En aquests casos s'estableix una jornada continuada, incloent-hi l'elecció d'horari per part dels empleats, sempre que sigui compatible amb el procés productiu de l'empresa.

Article 20.**Treball en dia festiu**

Quan per raó de l'activitat o servei, s'hagi de prestar el treball en dies festius assenyalats com a tals en el calendari oficial del lloc on sigui el centre de treball, s'han de compensar mitjançant l'abonament d'un plus de trenta-cinc euros (35 €) per dia festiu i un descans remunerat equivalent que s'ha de gaudir dins els quatre mesos següents.

Article 21.**Nocturnitat**

S'entén per període de nocturnitat el comprès entre les vint-i-dues (22.00) i les sis (06.00) hores. En el cas de processos laborals continus durant les 24 hores del dia, en l'organització del treball dels torns s'ha de tenir en compte la rotació d'aquests i que cap empleat no estarà en el de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.

Els empleats als quals es reconeguin problemes de salut lligats amb el treball nocturn tenen dret a ser destinats a un lloc de treball diürn. S'ha d'excloure del treball nocturn les dones embarassades o les lactants i els més grans de 55 anys, llevat que, en aquest darrer cas, decideixin prestar-los voluntàriament.

Els empleats tenen dret a conèixer amb antelació suficient el calendari de l'organització dels torns; a participar, en la mesura que sigui possible, en l'elecció d'aquests, i a poder acordar els canvis oportuns entre companys de la mateixa categoria o grup professional per



adaptar-lo a les seves necessitats individuals i a la vida familiar.

Els empleats en torns nocturns han de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció especial en matèria de salut i seguretat, adaptat a la naturalesa del seu treball nocturn, i s'ha de donar compliment al que preceptuen l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de l'ordenació jurídica.

Els empleats queuguin a terme treball nocturn han de percebre, durant la vigència del Conveni, un plus de nocturnitat per les hores treballades en el període esmentat abans en la mateixa quantia de l'hora ordinària amb un suplement del 50 %.

Article 22.

Uniformitat

Els empleats s'han de presentar als seus llocs de treball respectius amb la vestimenta d'acord amb l'estació i amb la manera adequada establerta per l'empresa en funció del grup professional assignat.

L'empresa es reserva la designació dels llocs de treball en què serà necessari l'uniforme. El cost de l'uniforme és a càrrec de l'empresa i el seu ús és obligatori durant tota la jornada, una vegada que s'hagi lliurat.

Mensualment, l'empresa ha d'abonar el plus salarial actualment vigent per mantenir l'uniforme rebut, net i en perfecte estat de conservació d'acord amb l'ús.

CAPÍTOL V

Vacances, llicències, excedències i cessaments

Article 23.

Vacances anuals

El període de vacances anuals ha de ser retribuït i la seva durada és de vint-i-quatre (24) dies laborables. En els casos en què no s'hagi completat l'any de treball efectiu, els empleats tenen dret a la part proporcional. Així mateix, s'ha de fer el càlcul proporcional als dies treballats, tenint en compte les possibles modificacions de jornada. S'ha de donar prioritat i facilitar l'opció de gaudir de vacances durant un període d'almenys 15 dies naturals continuats, preferentment durant els mesos de juny a agost i en períodes de descans escolar, als empleats que tinguin infants a càrrec seu. Només computen a compte els laborables gaudits.

Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural de la seva meritació, encara que, excepcionalment i per causes justificades de caràcter productiu o d'excés de treball, es permet la possibilitat que les vacances que restin pendents de l'any es gaudeixin durant l'any posterior a la seva meritació.

Aquest crèdit de vacances ha de constar per escrit i amb data anterior a 31 de desembre de l'any en curs, i s'han d'especificar les dates previstes de gaudi. Fora d'aquesta excepció, les vacances que no s'hagin gaudit automàticament es consideren prescrites.

El sistema de vacances s'ha d'ajustar a les diferents necessitats dels processos laborals de l'Aeroport i dels departaments localitzats a la seu de Son Castelló, sempre d'acord amb la representació dels empleats i mantenint el criteri que tots els mesos són susceptibles de gaudi. El període de vacances s'ha de fixar de conformitat entre l'empleat i un supervisor o cap de departament.

El Departament d'RH ha d'informar sobre els catorze dies festius aplicables i ha de rebre les sol·licituds de vacances degudament emplenades i autoritzades pel supervisor o cap de departament competent.

Per resoldre els casos de dret prioritari en sol·licituds coincidents per a un mateix període, s'ha d'arbitrar, amb la representació dels empleats, un sistema de punts o barem per a la seva distribució equitativa, pel qual qui hagi sol·licitat i obtingut un període de gaudi en període de més demanda no gaudirà de prioritat l'any posterior i així successivament.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que estableixen l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut del treballador, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador de gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador pot fer-ho una vegada que acabi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

**Article 24.****Llicències retribuïdes**

El personal, amb l'avís previ i amb la justificació corresponent dins el termini establert i en la forma escaient, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

1. Dos dies naturals en cas d'accident o malaltia greu, amb hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, i mort de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, avis, sogres, germans, fills, cunyats, gendres/nores i néts). En el cas que el malalt resideixi, o el difunt hagi mort, fora del lloc de residència del treballador, aquesta llicència s'ha d'ampliar a quatre dies, quan per aquest motiu l'empleat necessiti fer un desplaçament fora de la comunitat autònoma de les Illes Balears a aquest efecte.

En el cas de mort de parents de fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, s'ha d'ampliar a tres dies naturals i, si es necessita desplaçament, a cinc dies.

En el mateix sentit, quan el fet causant hagi esdevingut fora del territori espanyol, i l'afectat sigui el cònjuge, la parella de fet legalment establerta o un parent de primer grau per consanguinitat (pares, fills) o afinitat (sogres, gendre/nora), els quatre dies de permís s'han d'incrementar, amb la sol·licitud prèvia de l'empleat, un altre dia més.

En els casos de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica, el permís té caràcter d'immediatesa i només es pot demorar amb l'autorització prèvia de l'empresa.

2. Dos dies en cas de naixement, adopció o acolliment d'un fill. Si el part es produeix fora del lloc de residència de l'empleat, aquesta llicència s'ha d'ampliar a quatre dies, i en el supòsit de part, adopció o acolliments múltiples, s'ha d'ampliar un dia més per cada fill a partir del segon.

3. Quinze dies naturals ininterromputs en cas de matrimoni.

4. Un dia per trasllat de domicili habitual.

5. El temps indispensable per acudir a exàmens o proves d'aptitud i per al deure inexcusable de caràcter públic i personal, i també els permisos necessaris per presentar-se a exàmens quan es cursin amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que, d'aquests permisos, únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'aquest permís el dia natural en què tenguí l'examen, si presta els seus serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, gaudirà el permís la nit anterior a l'examen.

6. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins la jornada de treball.

7. L'empresa, amb l'avís previ i d'acord amb les circumstàncies, ha de facilitar a l'empleat el temps indispensable per atendre gestions personals i/o familiars que aquest hagi de dur a terme i que no estiguin establerts com a deure cívica (com ara gestió/signatura d'hipoteca, assistència a tutoria de fills, matriculacions en el col·legi de fills o pròpies, compra d'habitatge habitual, notaria i similars), amb un màxim anual de tres dies laborables, no consecutius, i el treballador ha de recuperar posteriorment el temps utilitzat, d'acord amb els criteris organitzatius que en cada moment marqui la Direcció de l'empresa. Tenen dret a aquesta llicència els empleats amb, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i el període d'ocupació anual efectiva dels quals sigui superior als sis mesos.

8. Els empleats, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només pot ser exercit per un dels progenitors. La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part múltiple. Per voluntat de l'empleat es pot acumular l'hora d'absència del treball per lactància en dies consecutius.

Per a l'acumulació, s'ha de sumar una hora per jornada que s'ha de treballar indistintament de la jornada de la mare/pare des de la data que l'empleat es reintegri al seu lloc de treball després del permís de maternitat i/o excedència per maternitat i fins a la data que el seu fill compleixi els nou mesos.

El període de gaudi del permís acumulat de lactància ha de ser sempre a continuació del període de baixa per maternitat o reincorporació d'excedència. L'empleat ha de percebre el salari corresponent a la seva jornada. Les hores de lactància s'han d'agrupar en dies que s'han de comptabilitzar com a DL (dia de lactància). L'empleat ha de comunicar a l'empresari la seva intenció d'acollir-se al permís de lactància acumulat amb quinze dies d'antelació a la data d'acabament del període de maternitat o excedència.

9. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim



de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

L'exercici al dret del permís retribuït a què es refereixen els punts anteriors començarà de manera immediata al fet causant (llevat de la malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que estableix el punt 1). Si el dia en què es produeix el fet causant, l'empleat/ada ha assistit al treball dues hores o més, el permís començarà a computar l'endemà.

En tots els casos de concessió de llicències retribuïts, els empleats han d'informar amb la màxima antelació possible el seu cap immediat i han d'aportar a l'empresa els justificants o certificats que acreditin l'existència de les causes que van motivar-ne la concessió.

Article 25.

Excedències

En matèria d'excedències s'ha d'aplicar en aquest Conveni el que disposa la Llei de l'Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març) en l'article 46.

Article 26.

Cessaments

Els empleats que decideixin cessar voluntàriament estan obligats a comunicar-ho a l'empresa, per escrit, i han de complir els terminis de preavis següents:

- a) 60 dies naturals per als empleats compresos en el nivell de responsabilitat I de l'annex I.
- b) 15 dies naturals per a la resta d'empleats.

L'incompliment per part de l'empleat de l'obligació de fer el preavis amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent al retard en el preavis.

L'empresa ha d'assabentar el Comitè dels cessaments definitius d'empleats fixos i fixos discontinus, amb indicació de la causa d'aquests cessaments, en el termini màxim de 30 dies.

CAPÍTOL VI

Incapacitat temporal i previsió social

Article 27.

Complement al salari en cas d'incapacitat temporal

1. En els supòsits d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes descrits en la Llei de seguretat social, sempre que l'empleat tenguí legalment el dret i presenti els comunicats preceptius dins el termini establert i en la forma escaient, l'empresa complementarà les prestacions percebudes per la Seguretat Social en les quanties següents:

En produir-se la primera baixa durant un any natural,

- Els primers tres dies, l'empresa complementarà les prestacions d'IT fins a un 75 % del total dels conceptes salarials fixos que en aquell moment tenguí establerts l'empleat.
- Del 4t dia al 21è dia, l'empresa complementarà fins al 100 % sobre la base i forma expressada en el punt anterior.
- Del 22è dia al 90è dia, l'empresa no assumirà cap complement.
- A partir del 91è dia inclusivament, i fins que acabi la suspensió o baixa, l'empresa complementarà fins al 100 %, una altra vegada, sobre la mateixa base i forma ja expressada.

Quant a la segona baixa i les successives dins el mateix any natural, l'empresa no abonarà cap complement durant els tres primers dies de la baixa. Del quart dia en endavant, s'aplicaran els mateixos complements esmentats més amunt, en el procés de la primera baixa. Aquest punt 1 es resumeix gràficament en l'annex II.

2. En els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional, l'empleat ha de percebre el complement a les prestacions del sistema de Seguretat Social, si escau, necessari per assolir el 100 % dels conceptes fixos salarials, des del primer dia següent al del dia de l'accident.

3. Si l'empleat incorre en incapacitat temporal per malaltia comuna durant el període de prova, només ha de percebre les quantitats que li puguin correspondre legalment en concepte de prestacions.

Article 28.

Comunicació de la baixa a l'empresa

1. L'empleat està obligat a informar, pel mitjà de comunicació al seu abast de més rapidesa i/o efectivitat, el seu immediat superior jeràrquic o la persona que el substitueixi de qualsevol absència per malaltia i aquest, al seu torn, n'ha d'informar el Departament de Recursos Humans.
2. Els empleats han de lliurar a l'empresa el comunicat de baixa mèdica, i també els comunicats de confirmació, en un termini màxim de tres dies naturals comptador des del moment de la seva expedició. Es poden enviar per fax o per correu electrònic al Departament de Recursos Humans, que ha de justificar la recepció de la documentació. L'inici del complement per IT descrit en l'article anterior es veurà supeditat a aquest requisit. La data d'expedició de la baixa serà l'única vàlida per a l'inici del període comptable o dies amb dret a complement d'IT.
3. Quan en un procés de baixa per IT no es lliuri, dins el termini establert i en la forma escaient, qualsevol dels comunicats de control preceptius, no es tindrà dret al complement o millora de l'empresa durant aquest procés, tot això, sens perjudici d'incórrer en una falta disciplinària de caràcter lleu. Quan es tracti de comunicats inicials de baixa sobre processos encara desconeguts per l'empresa, la falta s'haurà de qualificar com una absència injustificada al treball.
4. Així mateix, en cas de visita a l'ambulatori o un altre centre mèdic de la Seguretat Social, l'empleat ha d'aportar un document o comunicat de l'assistència mèdica. Aquests justificants han de reflectir l'hora d'entrada i de sortida del centre esmentat.

Llevat de casos excepcionals, urgències o incompatibilitat fefaent dels horaris mèdics amb la jornada habitual de treball, les visites mèdiques s'han de concertar fora de l'horari laboral. El temps consumit en visites a centres o consultes de metges, ja sigui públics o privats, durant la jornada laboral i sempre amb l'autorització prèvia de l'empresa, ha de ser compensat, excepte en els casos de personal contractat amb l'aplicació de subsidis per minusvalidesa i quan es tracti de visites mèdiques vinculades amb les seves discapacitats específiques.

Article 29.**Baixa durant el període de vacances**

En el supòsit que el període de vacances —prèviament fixat— coincideixi amb una incapacitat temporal ordinària (exclòs l'embaràs, el part, la lactància, articles 48.4 i 48 bis ET), que impossibiliti l'empleat de gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural a què corresponguin, l'empleat podrà fer-ho una vegada que acabi la seva incapacitat. El mateix s'aplica al supòsit que l'empleat sigui baixa abans que comenci el període de vacances, prèviament acordat i signat per l'empresa. En ambdós casos sempre que no hagin transcorregut més de deu mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 30.**Baixes esdevingudes a l'estranger**

En el cas que el procés d'incapacitat temporal s'iniciï a l'estranger, l'empleat està igualment obligat a presentar comunicats de baixa i/o confirmació dins el termini establert i en la forma escaient. L'empresa no abonarà cap quantitat en concepte de prestacions de la Seguretat Social, ni de complements per IT, fins que no hagi rebut de manera fefaent la documentació expedida a l'estranger i aquesta sigui degudament validada per l'òrgan d'Inspecció de la Seguretat Social espanyola, que determinarà el procediment que s'ha de seguir segons la legislació vigent.

Article 31.**Prevenició de riscos laborals**

L'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels seus empleats adoptant les mesures legals que calguin i, més concretament, les referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, els empleats han de vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin.

Els empleats tenen dret a participar mitjançant la seva representació legal en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos de treball i, des del moment de la contractació o en qualsevol canvi substancial posterior de les seves funcions, a rebre la informació sobre els riscos específics del seu lloc de treball i sobre els generals del centre de treball, en la mesura que els puguin afectar, i a la formació necessària i suficient per a la seva prevenció efectiva.

Els delegats de prevenció tenen dret a ser informats i consultats sobre els canvis dels processos productius, a l'efecte del coneixement, si escau, dels riscos que afectin la salut física i mental dels empleats.

Article 32.**Pla d'igualtat i protocol d'actuació per diferents formes d'assetjament**

L'empresa i el Comitè d'Empresa pacten un termini màxim de tres mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni per elaborar i posar en vigència protocols específics d'actuació en els casos d'assetjament següents: a) assetjament laboral, b) assetjament sexual i c) assetjament psicològic, tant en l'àmbit preventiu com sancionador, que es consideren com a faltes molt greus. En el protocol esmentat s'ha d'establir el

procediment corresponent per a la presentació de queixes, que garanteixi la immunitat de la víctima i la informació dels drets dels empleats.

De la mateixa manera, les parts acorden un termini màxim de tres mesos per elaborar i posar en vigència un pla d'igualtat. Tant el Pla esmentat com els protocols d'actuació han de ser considerats i aprovats per la Comissió Paritària dins el termini previst.

CAPÍTOL VII

Contractació

Article 33.

Tipus de contractes de treball

L'empresa pot establir, sens perjudici del que regeixi l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les modalitats de contractació següents amb els seus empleats:

a) Contractes formatius:

- De formació.
- En pràctiques.

b) Contracte indefinit.

c) Contractes de durada determinada:

- Eventuals.
- D'obra o servei determinat.
- D'interinitat.

d) Contracte de fix discontinu.

Capítol VIII

Règim disciplinari laboral

Article 34.

Faltes i sancions dels empleats

La Direcció de l'empresa pot sancionar els incompliments laborals en què incorrin els empleats, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest text.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la Direcció de l'empresa seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sens perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que es puguin establir.

Article 35.

Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un empleat es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atesa la seva importància, transcendència o intencionalitat, i atesos també el factor humà de l'empleat, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 36.

Procediment sancionador

Correspon exclusivament a la Direcció de l'empresa o a la persona en qui delegui la facultat d'imposar sancions. La notificació de les faltes requereix una comunicació escrita a l'empleat en què s'han de fer constar la data i els fets que la motiven, el qual haurà de justificar-ne la recepció o signar el coneixement de la comunicació. La representació legal o sindical dels empleats a l'empresa ha de ser informada per la Direcció de l'empresa de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals a l'empresa han de ser escoltats per la Direcció de l'empresa amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un empleat afiliat al sindicat, sempre que aquesta circumstància consti i que l'empresa n'estigui assabentada.

Article 37.

Faltes lleus

Són faltes lleus:



1. Les de distracció, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en què serà qualificada com a falta greu.
2. De dues a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per al treball o les obligacions que l'empresa li tenguí encomanades, cas en què es qualificarà com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la màxima celeritat possible el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat, sens perjudici de presentar en temps legal, en el cas d'IT, els justificants oportuns d'aquesta absència.
4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per un temps breu o acabar-lo anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis per al treball, cas en què es considerarà falta greu.
5. Petites distraccions en la conservació del material de treball.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions de manera impròpia amb altres empleats dins les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.
8. Dur la uniformitat o roba de feina exigida per l'empresa de manera descurada.
9. La falta de pulcritud ocasional durant el servei.

Article 38. Faltes greus

Són faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat inferiors a trenta minuts, en la incorporació al treball, comeses en el període de trenta dies. O bé una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball.
2. Faltar d'un a dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
3. L'abandonament del treball o l'acabament anticipat, sense causa justificada, per un temps superior a trenta minuts, entre una i tres vegades en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determina la qualificació com a falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o del personal delegat, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent-hi les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment és reiterat, implica un trencament manifest per al treball o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa o altres empleats, pot ser qualificada com a falta molt greu.
6. Distracció important en la conservació dels gèneres o articles i materials del lloc de treball corresponent.
7. Simular la presència d'un altre empleat, fixant o signant per ell.
8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres empleats en presència del públic o que hi transcendeixi.
9. Emprar per a ús propi articles, estris i roba de feina de l'empresa, tret que hi hagi autorització.
10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o consumir-ne durant l'horari de treball, o fora d'aquest, vestint l'uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, pot ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció. En el cas que l'empleat que estigui sota els efectes esmentats abans provoqui en hores de treball o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres empleats, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com a molt greu.
11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de feina exigida per l'empresa.
12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no se'n derivi un especial perjudici per a





l'empresa o els empleats, cas en què es qualificarà com a falta molt greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-lo o no emplenar els comunicats de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball o altres mesures administratives que siguin aplicables al treball que es fa i, en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pugui implicar risc d'accident per a si mateix, per a altres empleats o terceres persones o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es pot qualificar com a falta molt greu sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

17. La falta de pulcritud i netedat, sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi una queixa justificada dels empleats o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un trimestre i si hi ha hagut una advertència o sanció.

19. La utilització per part de l'empleat, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

Article 39.

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.

2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i també en el tracte amb els altres empleats o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, a les instal·lacions de l'empresa, negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

4. El robatori, el furt o la malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.

5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar-ne, a persones estranyes a l'empresa, el contingut.

6. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu al respecte i consideració a l'empresari, a persones delegades per aquest i també a la resta d'empleats i al públic en general.

7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.

8. Provocar o originar freqüents bregues i baralles amb la resta d'empleats.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada per l'empleat per no assistir a la feina; i també, en la situació d'incapacitat temporal, quan es facin feines de qualsevol tipus per compte propi o aliè, incloent-hi tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent-hi el mateix empleat, a l'empresa o les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball, facilitades per l'empresa.

11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins un període de sis mesos des de la primera i hagi estat advertida o sancionada.



12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.

13. L'assetjament psicològic, l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també el fet per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen a l'empresa.

Article 40.

Classes de sancions

1. L'empresa pot aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article, i a les greus, les previstes en els apartats A) i B).

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, són les següents:

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió de sou i feina fins a dos dies a partir de la segona falta lleu dins el període d'un any.

B) Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

C) Per faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.

b) Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió de sou i feina, amb la finalitat de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocessals, s'ha de dur a terme dins els terminis màxims següents:

- Les de fins a dos dies de suspensió de sou i feina, dos mesos comptadors des del següent de la data de la seva imposició.
- Les de tres a quinze dies de suspensió de sou i feina, quatre mesos.
- Les de setze a seixanta dies de suspensió de sou i feina, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa ha de fixar les dates de compliment de la suspensió de sou i feina.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus suspèn els terminis establerts anteriorment.

Article 41.

Prescripció

Les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta a partir de la data en la qual l'empresa es va assabentar de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits establerts en les faltes tipificades en aquest capítol, en les quals es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandonaments injustificats en un període de trenta dies, el *dies a quo* de la prescripció regulada en aquest article es computarà a partir de la data de la comissió de la darrera falta.

Capítol IX

Disposicions addicionals

Disposició adicional primera.

Clàusula d'inaplicació

De conformitat amb el que estableix l'article 82.3 de l'ET, quan hi concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, un cop desenvolupat un període de consultes (el previst per a la modificació de condicions substancials de treball de caràcter col·lectiu), a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:



- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits prevists per a la mobilitat funcional.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que hi concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4. de l'ET.

Es pot no aplicar el règim salarial previst en aquest Conveni, quan la situació i les perspectives econòmiques de qualsevol empresa afectada per aquest es puguin veure danyades com a conseqüència d'aquesta aplicació i afectin les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquesta.

La sol·licitud d'inaplicació la iniciarà l'empresari, que la comunicarà a la representació unitària i sindical o, si no hi és, a la comissió de treballadors designats segons el que preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

La comunicació s'ha de fer per escrit i s'hi han d'incloure els documents següents:

En les empreses que al·leguin les circumstàncies esmentades han de presentar davant la representació unitària i sindical la documentació necessària (balanços, comptes de resultats i, si escau, informe d'auditors o de censors de comptes) que justifiqui un tractament salarial diferenciat. A més, serà necessària la presentació d'una memòria explicativa de les causes econòmiques que motiven la sol·licitud, en la qual s'ha de fer constar la situació econòmica i financera de l'empresa i l'afectació al manteniment de l'ocupació.

Així mateix, han d'explicar les mesures de caràcter general que hagin previst per a la viabilitat de l'empresa i el manteniment de l'ocupació.

També s'hi ha d'adjuntar la documentació legal pertinent. Després d'un període de consultes de quinze dies, les representacions de l'empresa i els treballadors han d'adoptar la resolució que sigui procedent, que s'ha de comunicar a la comissió paritària d'aquest Conveni perquè en tenguí constància.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en aquesta empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, comptador des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, prevists en l'article 83 de l'ET, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix l'article 82.3 de l'ET, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant.

Disposició addicional segona.

Comissió Paritària

En cas de desacord en l'aplicació o la interpretació d'alguna part d'aquest Conveni col·lectiu, la Comissió Paritària ha d'estar formada per tres representants designats pel Comitè d'Empresa d'acord amb la proporció actual corresponent a cada llista (dos per UGT i un per USO) i per la representació paritària de l'empresa que aquesta acordi. Aquesta Comissió s'ha de reunir almenys cada semestre natural, o quan una de les parts ho sol·liciti.

En cas de desacord, ambdues parts se sotmeten a un arbitratge sota les normes del vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).



Disposició final.

Solució de conflictes

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu accepten que les divergències que se suscitïn derivades de la seva interpretació o aplicació siguin dirimides mitjançant els procediments que conté el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), sens perjudici de l'article 5 d'aquest Conveni.

I, perquè consti on convengui, les parts esmentades en l'article primer subscriuen lliurement aquest Conveni col·lectiu de l'empresa **Air Berlín PLC & CO. Luftverkehrs KG, Sucursal a Espanya**, format per cinc exemplars, i es faculta expressament el senyor Joaquín Fortuny Salas, graduat social col·legiat, i/o el senyor Daniel Jorge Cano Villar, president del Comitè d'Empresa, perquè duguin a terme els tràmits necessaris per al registre per part de l'autoritat laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'eventual publicació en el BOIB.

Palma, 15 de gener de 2014



ANNEX I
TAULA DE CLASSIFICACIÓ D'ÀREES FUNCIONALS I NIVELLS DE RESPONSABILITAT

	NIVELL 1	NIVELL 2	NIVELL 3	NIVELL 4	NIVELL 5
SALARI BASE A: fins a 3 anys d'experiència B: més de 3 anys d'experiència	A = 2.000 € B = 2.100 €	A = 1.475 € B = 1.575 €	A = 1.300 € B = 1.400 €	A = 1.180 € B = 1.280 €	A = 900 € B = 1.000 €
ÀREA FUNCIONAL 1 AIRPORT OPERATIONS	Caps de departament:	Supervisors:		Agents de vendes:	
	DEPUTY MANAGER ADMIN.& ACCOUNTING	DUTY MANAGER		CUSTOMER CARE DESK AGENT	
ÀREA FUNCIONAL 2 AIRPORT STATIONS	Caps de departament:	Caps d'escala:		Agents de vendes:	
	MANAGER OPERATIONS	DUTY MANGER PASSENGER SERVICE		CUSTOMER CARE DESK AGENT	
ÀREA FUNCIONAL 3 INTERNATIONAL GROUP DESK	Caps de departament:		Agents de vendes:		
	DEPUTY MANAGER INT.GRP.DESK		GROUP DESK AGENT		
ÀREA FUNCIONAL 4 SERVICE CENTER (CIC)	Caps de departament:	Teamleader	Trainer/Supervisor	Agents de vendes i atenció al client:	
	DEPUTY to HEAD OF SC	TEAM LEADER SERVICE CENTER	COACH & QUALITY ASSURER	SERVICE CENTER AGENTS	
		TEAM LEADER CUSTOMER SERVICE	SUPERVISOR	CUSTOMER SERVICE AGENTS	
ÀREA FUNCIONAL 5 COMERCIALS	Comercials externs i màrqueting:	Comercials interns A:	Comercials interns B:	Comercials auxiliars i agències:	
	KEY ACCOUNT MANAGER	CORPORATE BUSINESS DEVELOPMENT	BUSINESS INTELLIGENCE	CORPORATE SUPPORT	
	MANAGER SALES MARKETING	OTA & TOUROP SALES		SALES ADMIN. & MIDT	
ÀREA FUNCIONAL 6 ADMINISTRACIÓ	Cap de departament:	Investigació i frau:	Informàtica, comptabilitat, secretaria i RH:	Interline:	
	MANAGER ACCOUNTING	FRAUD PREVENTION & INVESTIGATION	IT AGENT	INTERLINE AGENT	
			ACCOUNTING & ADMIN. & RESIDENT		
			SECRETARIAT		
			HUMAN RESOURCE		
ÀREA FUNCIONAL 7 NETEJA I MANTENIMENT					Neteja i manteniment:
					CLEANING STAFF
					MAINTENANCE





ANNEX II
TAULA DE COMPENSACIÓ PER IT

Dies/Tage	1a baixa	A partir 2a baixa
1-3	75,00 %	0,00 %
4-21	100,00 %	100,00 %
22-90	75,00 %	75,00 %
≥91∞	100,00 %	100,00 %

