

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

4020 *Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, SLU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002651012008)*

Antecedents

1. El 21 de desembre de 2017, la Comissió negociadora formada per la representació de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, SLU i la del seu personal, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu.
2. El 22 de novembre de 2017, Antonio de la Fuente Fernández, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, SLU en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 5 de març de 2019

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)



III Conveni laboral de l'empresa Globalia Mantenimiento Aeronáutico, SLU

Article primer. Parts concertants

Aquest Conveni ha estat concertat entre la representació legal de l'empresa i la representació legal dels treballadors elegits en l'actualitat. Per part dels treballadors actua en la seva representació el Comitè d'Empresa.

Les parts acorden salvaguardar el principi de no discriminació laboral entre homes i dones, establert a l'article 14 de la Constitució, en relació amb l'article 17 de l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, de manera que es pugui aplicar sense excepcions a tot el personal afectat per aquest Conveni, sense distinció de cap tipus per raó de la modalitat de contractació. Tot això, en l'enteniment i convenciment de l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, que suposa, en suma, l'absència de tota discriminació directa o indirecta per qualsevol raó, incloent per raó de sexe, així com les derivades de la maternitat, de les obligacions familiars i de l'estat civil.

Article segon. Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni afecta les relacions laborals dels treballadors de l'empresa contractats per treballar en el manteniment d'aeronaus, tant manteniment directe sobre l'aeronau com en tallers, grup professional que integra el col·lectiu de caps, TMAs, oficials i ajudants de manteniment en l'àmbit de l'empresa, i en les tasques de gestió de les operacions de l'hangar i en les tasques administratives de l'empresa al centre de treball de Palma.

S'exclou d'aquest àmbit al personal d'alta direcció o càrrecs directius, els caps d'àrea i els caps de departament, en tant exerceixin aquestes comeses sense perjudici dels drets mínims que els puguin correspondre com a membres, si ho fossin, de qualsevol grup laboral, d'acord amb la seva categoria.

Article tercer. Vigència temporal i denúncia

Aquest Conveni tindrà vigència des del dia de la seva publicació en el butlletí oficial corresponent fins al dia 31 de desembre de 2020. Tot això sense perjudici d'aquelles qüestions per a les quals s'acordi un període de vigència diferent.

Els salaris pactats s'aplicaran amb efectes de l'1 de gener de 2017, en els termes particulars establerts en l'article cinquè. Tot això sense perjudici de les excepcions que estableixen les parts en aquest Conveni.

El Conveni perdrà tota la vigència i validesa si és denunciat per alguna de les parts durant el mes d'octubre de 2020. Si el Conveni no fos denunciat per cap de les parts legitimades per negociar s'entendrà prorrogat automàticament d'any en any, tret que se'n produís denúncia el mes d'octubre d'algun dels ulteriors anys de vigència.

Article quart. Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni col·lectiu constitueix un tot orgànic fruit de la negociació entre les parts signants, tenint en compte les característiques de treball pròpies de l'Empresa i les parts signants que queden mútuament vinculades al compliment de la seva totalitat.



Qualsevol acord adoptat per tercers que afecti, directament o indirectament, al col·lectiu de treballadors inclòs en l'àmbit funcional i personal d'aquest Conveni, requerirà per a la seva aplicació la conformitat de la Comissió Negociadora d'aquest text.

Si l'administració o la jurisdicció competent requerís de modificació, supressió o addició; o modifiqués, suprimís o addicionés alguna de les clàusules, en part o en la seva totalitat, en la seva redacció actual o qualsevol dels principis que inspiren les mateixes, la comissió negociadora s'haurà de reunir a considerar si cap tal modificació, supressió o addició, mantenint la vigència de la resta de l'articulat del conveni o si, al contrari, la modificació de tal o tals clàusules n'obliga a revisar la totalitat.

Article cinquè. Revisió salarial

Després de la signatura d'aquest Conveni, els salaris vigents des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017 són els publicats a les taules de l'annex I.

A efectes de la signatura del Conveni col·lectiu es pacta una revisió salarial per a l'any 2017 d'un 2 %. Aquesta revisió s'aplica des de l'1 de gener de 2017 i s'abonarà al mes següent de la ratificació de l'acord del Conveni col·lectiu feta per les majories oportunes. No obstant això, els plus de nova creació i les millores econòmiques sobre els ja existents s'aplicaran a partir del dia 1 del mes següent a la ratificació del Conveni de la manera indicada anteriorment.

Així mateix, la taula salarial corresponent a l'any 2018 serà la resultant d'aplicar a la de l'any 2017 una revisió salarial conforme a l'IPC real general per a 2017. La revisió esmentada s'abonarà en la nòmina del mes de febrer de l'any 2018.

De la mateixa manera, la taula salarial de l'any 2019 serà la que resulti d'aplicar a la taula salarial de l'any 2018 l'IPC real de 2018. La revisió esmentada es percebrà com a endarreriments salarials el mes de febrer de l'any 2019.

De la mateixa manera, la taula salarial de l'any 2020 serà la que resulti d'aplicar a la taula salarial de l'any 2019 l'IPC real de 2019. La revisió esmentada es percebrà com a endarreriments salarials el mes de febrer de l'any 2020.

Article sisè. Comissió paritària de vigilància, participació, aplicació i interpretació del Conveni

S'estableix una comissió paritària de vigilància, participació, aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu que té encomanada la vigilància, participació, aplicació i interpretació dels pactes o condicions contingudes en aquest Conveni col·lectiu. La comissió esmentada s'haurà de constituir en un termini màxim de 30 dies des de la publicació del Conveni col·lectiu i està integrada per quatre persones: dos en representació de l'empresa i dos representants de la part social, preferentment persones que hagin participat en les negociacions del Conveni.

Si es creu necessària l'assistència d'assessors a les reunions es comunicarà prèviament, de forma expressa i per escrit, i podran assistir per part de la direcció de l'empresa o de la representació legal dels treballadors. Els assessors tenen dret a intervenir, però en cap cas no tenen dret a vot.

Per a qualsevol reclamació que es faci davant de la jurisdicció social sobre els continguts del aquest Conveni serà preceptiva la reclamació prèvia i per escrit davant de la Comissió.

La Comissió esmentada es reunirà cada quatre mesos i, en cas excepcional, quan ho requereixin qualsevol de les parts, marcant la data de reunió següent en l'última que s'hagi realitzat.

Aquesta Comissió tindrà les funcions següents:

— Vetllar pel compliment de les obligacions inserides en aquest Conveni.



- Interpretar la totalitat de les estipulacions del Conveni.
- Intervenir per conèixer i, si existeix acord, decidir la solució de les qüestions individuals, plurals o col·lectives, que sorgeixin en l'aplicació, directa o indirecta, d'aquest Conveni col·lectiu. Una vegada reunida la Comissió tindrà un termini màxim de deu dies per emetre la resolució en un document, tant en cas d'acord com de desacord. En tot cas la Comissió haurà d'emetre un informe sobre la qüestió plantejada o, en el seu cas, plantejar el desacord.

Malgrat el termini anteriorment esmentat, la Comissió tindrà un termini de set dies per pronunciar-se i emetre resolució en cas de discrepància durant el període de consultes en matèria d'inaplicació de condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu.

- Definir i decidir sobre les qüestions que així estiguin previstes en l'articulat d'aquest Conveni.
- Qualsevol altres que s'estimin convenients per la mateixa Comissió.

Per a qualsevol reclamació que s'efectuï davant de la jurisdicció social sobre els continguts del aquest Conveni s'haurà de plantejar prèviament les qüestions de discrepància davant de la Comissió Paritària, la qual resoldrà, o en el seu defecte, si no resol en el termini de deu dies, obrirà la possibilitat d'adoptar quantes mesures o reclamacions s'estimin oportunes; excepte en el supòsit de la inaplicació de condicions de treball, el tràmit procedimental de la qual ve expressament regulat en la normativa d'aplicació. Davant de la possibilitat que la resolució en el termini esmentat doni lloc a la prescripció d'una reclamació judicial o administrativa, la durada del termini mencionat de 15 dies s'ajusta de manera que permeti un exercici efectiu de tal reclamació.

En el supòsit que no s'assoleixi acord en la Comissió i es tracti d'un conflicte individual o plural la via jurisdiccional quedarà expedita, i si es tracta d'un conflicte col·lectiu les parts convenen sotmetre's a un procediment de mediació davant del servei administratiu competent.

Article setè. Procediment extrajudicial de solució de conflictes

En relació amb el procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions de treball d'aquest Conveni col·lectiu segons el disposat en l'article 82.3 ET, i una vegada s'hagi pronunciat la Comissió Paritària dins del degut termini, les parts acorden sotmetre's a un procediment de mediació davant el servei administratiu competent en els termes del II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, de 12 de gener de 2005.

Igualment, les parts acorden sotmetre les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió Paritària regulada en aquest Conveni col·lectiu, quan entengui de qüestions de la seva competència, en un procediment de mediació davant del servei esmentat, en els termes del II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, de 12 de gener de 2005, com a passa prèvia a acudir a la via jurisdiccional.

Article vuitè. Ingress en el treball

Els requisits d'ingrés en l'empresa seran els següents:

1. Personal sense experiència. El personal sense experiència ingressarà en una de les categories que es detallen a continuació, depenent de la seva formació inicial:
 1. Personal del grup de mecànics d'avió:
 1. Titulats en enginyeria tècnica aeronàutica o enginyeria aeronàutica: ingrés en el nivell d'ajudant 1r.



2. Titulats en formació professional després d'haver realitzat un cicle formatiu de grau superior en manteniment aeronàutic (mecànic/aviònica) o haver realitzat un curs de manteniment aeronàutic reconegut per l'AESA o autoritat administrativa equivalent, segons la part 66, categoria B1.1: ingrés en el nivell d'ajudant 2n.
3. Titulats en formació professional després d'haver realitzat un cicle formatiu de grau superior en manteniment aeronàutic (mecànic/aviònica) o haver realitzat un curs de manteniment aeronàutic reconegut per l'AESA o autoritat administrativa equivalent, segons la part 66, categoria B2, o bé en les categories A, B1.2 o B1.3 o B1.4: ingrés en el nivell d'ajudant 3r.
4. Personal que hagi realitzat un curs de manteniment aeronàutic reconegut per l'AESA o estigui en possessió del títol de formació professional, cicles formatius de grau mitjà o superior, en les branques similars a l'activitat a desenvolupar: ingrés en el nivell d'ajudant 3r.

2. Personal del grup de tallers:

1. Personal en possessió del títol de formació professional, en un cicle formatiu de grau mitjà o bé tenir educació primària, en branques similars a l'activitat que vagi a desenvolupar al taller: ingrés en el nivell d'ajudant 3r.

3. Personal del grup d'operadors i administratius:

1. Operadors: estar en possessió del títol d'educació primària.
2. Administratius: haver cursat un cicle formatiu de grau mitjà en gestió administrativa o experiència equivalent.

2. Personal amb experiència.

1. Personal del grup de mecànics d'avió:

En el cas de contractació de personal amb experiència en manteniment d'aeronaus, s'ingressarà segons els criteris següents:

1. Personal sense llicència de manteniment d'aeronaus (LMA). Els requisits d'ingrés seran els mateixos que per al personal sense experiència. En cas d'acreditar més de tres anys d'experiència en manteniment aeronàutic la contractació es farà en un nivell superior al corresponent per al personal sense experiència.
2. Personal amb llicència LMA:
 1. Ingrés en el nivell d'ajudant 1r per al personal amb llicència LMA EASA PART 66 (A) i menys de tres anys d'experiència en manteniment aeronàutic.
 2. Ingrés en el nivell TMA 3a D per al personal amb llicència LMA EASA PART 66 (A) i tres anys d'experiència o més en manteniment aeronàutic.
 3. Ingrés en el nivell TMA 3a D per al personal amb llicència LMA (B2), LMA EASA PART 66 (B1.2), (B1.3) o (B1.4).
 4. Ingrés en el nivell TMA 3a C per al personal amb llicència LMA EASA PART 66 (B1.1) i sense habilitació d'alguna de les aeronaus mantingudes pel centre.



5. Ingress en el nivell TMA 3a B per al personal amb llicència de LMA EASA PART 66 (B1.1) que disposi d'habilitació d'almenys una de les habilitacions del centre i amb més de 5 anys d'experiència.
 6. Ingress en categories superiors per lliure designació de l'empresa quan se superin les condicions anteriors i sempre que el personal a contractar hagi exercit abans com a personal certificador.
2. Personal de tallers: en el cas de contractació de personal amb experiència en tallers es requeriran els criteris següents. Els requisits d'ingrés seran els mateixos que per al personal sense experiència:
1. Ingress en el nivell oficial de taller 3a B per al personal amb més de cinc anys d'experiència en manteniment de tallers.
 2. Ingress en el nivell d'ajudant 1r per al personal amb més de tres anys i menys de cinc anys d'experiència en manteniment de tallers.
 3. Ingress en el nivell d'ajudant 2n per al personal amb més de dos anys d'experiència en manteniment en tallers.
3. Personal d'operadors i administratius: En cas de contractació de personal amb experiència de més de tres anys en tasques similars la contractació es farà en un nivell superior al corresponent per al personal sense experiència

En aquests casos l'ingrés en l'empresa es farà mitjançant la modalitat del contracte que determini la normativa laboral vigent. A fi de fomentar la contractació, es podrà establir qualsevol modalitat contractual acceptada en la llei vigent. En especial, es podrà realitzar contractes temporals de llarga durada en consideració a la durada màxima que en cada moment disposi la normativa d'aplicació.

Excepcions. La direcció podrà contractar en nivells superiors a personal que compleixi requisits d'experiència, formació i/o qualificació superiors als considerats anteriorment en qualsevol dels grups, quan la demanda de mà d'obra sigui superior a l'oferta i sempre que no es trobin dins de la plantilla, quan es tracti d'incorporar per necessitats urgents a personal amb un perfil professional determinat i en altres situacions similars, amb coneixement de la representació social.

El control i els costos derivats de la tramitació de la llicència, renovació o ampliació de la llicència LMA Part-66 anirà a càrrec de l'empresa. Per aquest motiu el treballador autoritza a que, durant tot el procés de tramitació de llicència, l'empresa faci els tràmits que siguin oportuns i necessaris, sense perjudici que el treballador que desitgi dur a terme la tramitació esmentada per compte propi així ho manifesti a l'empresa de forma expressa i per escrit, amb caràcter previ a l'inici dels tràmits esmentats per a la seva gestió.

Article novè. Contracte fix de caràcter discontinu

Als supòsits de treball discontinus que es repeteixin en dates certes i es concertin per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa els serà d'aplicació la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

El contracte de fixos discontinus es concerta per fer treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Quan s'utilitzi la modalitat contractual de fix discontinu s'establirà l'ordre i la forma de crida amb criteris objectius i no discriminatoris, i es respectaran les normes següents:

La crida per reprendre l'activitat s'haurà de fer per ordre d'antiguitat del personal (data d'ingrés en l'empresa, dies treballats a origen i data de naixement per ordre de més edat) conforme a les necessitats organitzatives de l'empresa.



No obstant això l'empresa, quan necessiti personal qualificat i amb funcions específiques a realitzar en cada un dels diferents serveis i/o activitats i no li sigui possible respectar l'ordre d'antiguitat, cridarà el nombre imprescindible de personal i continuarà seguidament amb l'ordre inicial de crides per antiguitat.

De la mateixa manera, quan l'activitat de l'empresa disminueixi se cessarà fins a nova crida al personal fix discontinu i se seguirà de nou el criteri d'antiguitat definit per a les crides, de manera que el més antic sigui l'últim en cessar. Aquesta situació serà comunicada a la representació sindical amb almenys 15 dies d'antelació.

L'empresa, en cas de fer ús d'aquesta modalitat contractual, es compromet a que no hi hagi més d'un 30 % del total de la plantilla contractada en aquesta modalitat contractual.

Article desè. Dimissió del treballador

Quan el cessament en el treball tenguí com a causa la dimissió voluntària del treballador, haurà d'existir un preavis per escrit a l'empresa almenys d'un mes d'antelació.

En les relacions contractuals a temps determinat o temporal de sis mesos o d'inferior durada els períodes de preavis es redueixen a la meitat del temps establert en el paràgraf anterior.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació esmentada de preavis dona dret a l'empresa a una indemnització equivalent a l'import del salari total d'un dia per cada dia de retard en l'avis. Aquesta indemnització l'empresa la podrà deduir de la liquidació salarial a practicar en el seu cas.

Una vegada l'empresa tenguí el preavis de cessament pot acordar que durant aquest el treballador pugui gaudir de vacances o altres descansos que poguessin estar pendents de compensació. Si el treballador hagués gaudit més vacances de les que li corresponen pel temps treballat l'empresa es pot rescabalar de l'excés a raó del salari corresponent als dies gaudits de més, que podrà descomptar de la liquidació salarial a practicar en el seu cas.

Una vegada comunicat el preavis de cessament, l'empresa pot acordar l'acabament de la relació laboral en qualsevol moment. En aquest supòsit ha d'abonar en concepte d'indemnització els salaris corresponents al període de preavis pendent.

Quan l'empresa rebí el preavis de cessament amb l'antelació esmentada està obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes retributius fixos que puguin ser calculats en tal moment. La resta de conceptes retributius s'abonarà no més tard de set dies després d'acabada la relació laboral.

Article onzè. Pacte de no concurrència i permanència

Els treballadors no es podran dedicar a cap activitat, per compte propi o aliè, sense autorització expressa per escrit de la direcció de l'empresa, que pugui suposar competència o es presenti amb l'activitat pròpia de manteniment aeronàutic de l'empresa.

En el supòsit que el treballador rebí una especialització professional amb càrrec a l'empresa (qualificacions de tipus d'avió, qualificació en tasques, manteniment, procediments, etc.) haurà de romandre en l'empresa durant un període de dos anys, a comptar des de l'acabament d'aquesta. En cas que el treballador resolgués la seva relació laboral amb l'empresa o la interrompés per excedència voluntària, abans de complir-se el període mencionat, el treballador està obligat a abonar una indemnització a l'empresa equivalent al cost del curs esmentat, incloses les despeses ocasionades per aquest. La indemnització esmentada serà el resultat de dividir el cost referit per 24 mesos i el quocient resultant es multiplicarà pel nombre de mesos o fracció de mes d'incompliment de permanència per part del treballador. En el cas d'excedències voluntàries, si el treballador sol·licités el reingrés en l'empresa se li retornarà l'import de la indemnització esmentada sempre que la formació impartida continuï sent vigent en relació amb les tasques a exercir.

L'empresa proporcionarà al treballador abans de l'inici del curs el cost estimat, que s'haurà de ratificar en la seva voluntat d'assistència.



Els cursos de refresc necessaris per al manteniment de la capacitat certificadora no tindran la consideració d'especialització professional.

Article dotzè. Classificació professional

1. Personal del grup de mecànics d'avió. A efectes de classificació dels treballadors de manteniment d'aeronaus s'estableixen tres categories laborals:

- a. Cap d'equip
- b. Tècnic de manteniment d'aeronaus (TMA) Certificador.
- c. Tècnic de manteniment d'aeronaus (TMA).
 - a. Cap d'equip. Té categoria de cap d'equip el treballador que tingui la màxima qualificació tècnica, a més d'experiència profunda i demostrada. Tindrà dots de comandament i capacitat organitzativa provades. Haurà de demostrar aptitud elevada per identificar, definir i trobar solució als problemes tècnics i d'organitzatius apareguts en l'activitat del manteniment aeronàutic i màxima capacitat per analitzar i avaluar avaries, així com construir processos encaminats a la seva resolució. En el seu lloc de treball actua amb prou grau d'autonomia i té capacitat per desenvolupar funcions i assolir els objectius que es marquin, així com realitzar funcions de supervisió i control. D'acord amb l'esquema certificador de l'empresa és el responsable d'emetre el certificat de posada en servei (CRS) després de la realització d'un treball amb avió per un grup de treballadors.
 - b. Tècnic de manteniment d'aeronaus (TMA) certificador. Està enquadrat en aquesta categoria el TMA amb llicència LMA en vigor emesa per l'AESA, o bé agència equivalent, que l'empresa, a través del seu sistema de qualitat, designi com a personal certificador. El treballador en aquesta categoria demostra una elevada capacitació tècnica i prou experiència per a l'acompliment de les activitats pròpies del manteniment aeronàutic. Se li requereix identificar, definir i resoldre problemes tècnics i avaries bàsiques, i assumir prou iniciativa en l'acompliment del lloc de treball. En el lloc de treball actuen sota el control operatiu limitat i supervisió bàsica dels seus superiors, i al seu torn han de realitzar tasques de supervisió i control respecte a les activitats pròpies del lloc de treball. D'acord amb l'esquema certificador de l'empresa, és el responsable de la certificació de la realització de treballs individuals a l'avió realitzats per ell mateix o sota la seva supervisió, per als quals estigui habilitat.
 - c. Tècnic de manteniment d'aeronaus (TMA). Està enquadrat en aquesta categoria el treballador que disposi de llicència LMA i mostri una elevada capacitació tècnica i suficient experiència per a l'acompliment de les activitats pròpies del manteniment aeronàutic. En el lloc de treball actua sota el control operatiu limitat i sota supervisió bàsica dels certificadors, encara que al seu torn ha de fer tasques de supervisió i control respecte a les activitats pròpies del lloc de treball sobre les tasques dels ajudants al seu càrrec.
- d) Ajudant. S'enquadra en aquesta categoria el treballador amb qualificacions i experiència bàsiques. El seu treball està sota la supervisió i control dels seus superiors.

2. Personal de tallers. A efectes de classificació del personal de tallers s'estableixen dues categories laborals:

- a. Oficial de taller.
- b. Ajudant de taller.



a) Oficial de taller. Té aquesta categoria el treballador que tengui la màxima qualificació tècnica a més de profunda i experiència demostrada en el manteniment de components. Ha de demostrar aptitud elevada per identificar, definir i trobar solució als problemes tècnics apareguts en l'activitat del manteniment en taller i màxima capacitat per analitzar i avaluar avaries, així com construir processos encaminats a la seva resolució. En el seu lloc de treball actua amb prou grau d'autonomia i té capacitat per desenvolupar funcions i assolir els objectius que es marquin, així com realitzar funcions de supervisió i control. D'acord amb l'esquema certificador de l'empresa, és el responsable d'emetre el CRS després de la realització d'un treball en components per un grup de treballadors. En cas de realitzar treballs de la seva especialitat a l'avió estan sota les ordres del cap d'equip de manteniment d'aeronaus.

b) Ajudant de taller. S'enquadra en aquesta categoria el treballador amb qualificacions i experiència bàsiques. El seu treball es fa sota la supervisió i control dels seus superiors.

3. Personal d'operacions i administració. A efectes de classificació del personal adscrit a operacions i administració s'estableixen tres categories laborals:

- a) Cap Administratiu.
- b) Administratiu.
- c) Ajudant Administratiu.

a. Cap Administratiu. Té categoria de cap administratiu el treballador que tengui la màxima qualificació tècnica, a més d'experiència profunda i demostrada. Té dots provades de comandament i capacitat organitzativa. Ha de demostrar aptitud elevada per identificar, definir i trobar solució als problemes tècnics i d'organitzatius apareguts en l'activitat que desenvolupi i màxima capacitat per analitzar i avaluar problemes administratius, així com construir processos encaminats a la seva resolució. En el seu lloc de treball actua amb prou grau d'autonomia i té capacitat per desenvolupar funcions i assolir els objectius que es marquin, així com realitzar funcions de supervisió i control.

b. Administratiu. Està enquadrat en aquesta categoria el treballador que demostrï una elevada capacitació tècnica i prou experiència per a l'acompliment de les activitats pròpies de l'administració d'empreses i el control de les operacions de l'hangar. En el lloc de treball actua sota el control operatiu limitat i supervisió bàsica dels seus superiors, encara que al seu torn pot realitzar tasques de supervisió i control respecte a les activitats pròpies del lloc de treball.

c. Ajudant administratiu. S'enquadra en aquesta categoria el treballador amb qualificacions i experiència bàsiques. El seu treball està sota supervisió i control dels seus superiors.

Article tretzè. Avaluacions del personal

Semestralment, els caps de torn (assessorats pels caps d'equip), caps de taller i caps administratius realitzaran una avaluació del personal. Si el resultat de les avaluacions esmentades fos positiu no serà necessari el seu comentari amb els interessats; en cas negatiu aquests tindran dret, juntament amb un representant legal dels treballadors, a exposar les al·legacions pertinents. Addicionalment, la direcció designarà dues persones perquè realitzin una avaluació paral·lela. En el cas d'avaluació normal aquesta se li comunicarà a l'interessat.

Amb tots els informes la direcció haurà de resoldre en un termini no superior a 30 dies qualsevol decisió en els informes desfavorables.

Article catorzè. Progressió professional

S'entén per progressió com el pas d'un nivell econòmic a l'altre dins de la mateixa categoria laboral o a una altra de superior.

S'estableixen les següents categories amb els seus nivells:



1. Personal de manteniment d'aeronaus.

Grup	Categoria	Nivell
Caps d'equip	Cap equip A	1
	Cap equip B	2
TMAS	TMA 1a A	3
	TMA 1a B	4
	TMA 2a A	5
	TMA 2a B	6
	TMA 2a C	7
	TMA 3a A	8
	TMA 3a B	9
	TMA 3a C	10
	TMA 3a D	11
	Ajudant 1r	12





Grup	Categoria	Nivell
Ajudants	Ajudant 2n	13
	Ajudant 3r	14

2. Personal de tallers

Grup	Categoria	Nivell
Oficials taller	Oficial 1r taller	8
	Oficial 2n taller	9
	Oficial 3a A taller	10
	Oficial 3a B taller	11
Ajudants taller	Ajudant 1r	12
	Ajudant 2n	13
	Ajudant 3r	14

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/61/1032866>



3. Personal d'operacions i administratius

Grup	Categoria	Nivell	
Caps administratius	Cap administratiu 1a A	1	
	Cap administratiu 1a B	2	
	Cap administratiu 1a C	3	
	Cap administratiu 2a A	4	
	Cap administratiu 2a B	5	
	Cap administratiu 3a A	6	
	Cap administratiu 3a B	7	
	Cap administratiu 3a C	8	
	Administratius	Administratiu 1a A	9
		Administratiu 1a B	10
Administratiu 2a A		11	

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/61/1032866



	Administratiu 2a B	12
Ajudants administratius	Ajudant administratiu	13

Els treballadors que en cada exercici puguin optar a un ascens en el seu nivell de progressió seran determinats per la direcció a proposta dels seus caps d'àrea assessorats pels responsables directes.

La progressió d'un grup professional a un altre, tret de l'excepció que es recull en la nota 3 d'aquest article, està supeditada a l'existència de vacants.

La consecució d'un nivell superior dins del mateix grup professional per efecte de la progressió no està supeditada a l'existència de vacant. El treballador podrà progressar complint tots els requisits i condicions següents:

Dins de cada categoria s'establiran els següents nivells i temps mínims i màxims de permanència en l'empresa per optar a la de progressió:

1. Personal de manteniment

Grup	Categoria	Nivell	Temps permanència
Caps d'equip	Cap equip A	1	-
	Cap equip B	2	-
TMAS	TMA 1a A	3	-
	TMA 1a B	4	-
	Personal de lliure ascens de l'empresa		
	TMA 2a A	5	D'1 a 3 anys
	TMA 2a B	6	D'1 a 3 anys
	TMA 2a C	7	D'1 a 3 anys



Grup	Categoria	Nivell	Temps permanència
	TMA 3a A	8	D'1 a 3 anys *veure nota 4
	TMA 3a B	9	D'1 a 2 anys
	TMA 3a C	10	D'1 a 2 anys *veure nota 3
	TMA 3a D	11	D'1 a 2 anys *veure nota 2
	No existeix progressió automàtica entre grups *veure nota 1		
Ajudants	Ajudant 1r	12	-
	Ajudant 2n	13	D'1 a 2 anys
	Ajudant 3r	14	D'1 a 2 anys

Nota 1. El canvi de grup laboral d'ajudant a TMA està subjecte a l'obtenció de la llicència LMA en les seves diferents modalitats.

Nota 2. Els ajudants que hagin obtingut una llicència LMA diferent a LMA (B1.1) promocionaran automàticament a la categoria TMA 3a D. L'empresa es compromet a facilitar el curs de tasques en un any a partir de l'obtenció de la llicència.

Nota 3. Els ajudants que hagin obtingut una llicència LMA (B1.1) o LMA (B.2) promocionaran automàticament a la categoria TMA 3a C. L'empresa es compromet a facilitar el curs d'habilitació de tipus en un any a partir de l'obtenció de la llicència.

Nota 4: La progressió de TMA 3a C a TMA 3a B està subjecta a l'obtenció de la llicència LMA (B1.1) i haver realitzat el corresponent curs de tasques o qualificació de tipus. L'empresa es compromet a facilitar el curs de tasques o qualificació de tipus en almenys una aeronau de les que manté tots els TMAs 3a C abans de complir els dos anys de permanència en la categoria. Si per qualsevol motiu l'empresa no facilités el curs de qualificació al personal, es produirà la promoció automàtica en vèncer els temps de permanència establerts.



Els TMA que, tenint una llicència LMA (B1) amb habilitació d'alguna de les aeronaus que mantengui el centre i obtenguin la llicència LMA (B2), promocionaran una categoria al mes següent de l'obtenció de la llicència esmentada.

2. Personal de tallers

Grup	Categoria	Nivell	Temps permanència
Oficials taller	Oficial 1r taller	8	-
	Oficial 2n taller	9	D'1 a 3 anys
	Oficial 3a A taller	10	D'1 a 3 anys
	Oficial 3a B taller	11	D'1 a 3 anys
	No existeix progressió automàtica entre grups		
	Ajudants taller	Ajudant 1r	12
Ajudant 2n		13	D'1 a 2 anys
Ajudant 3r		14	D'1 a 2 anys

3. Personal d'operacions i administratius

Grup	Categoria	Nivell	Temps permanència
	Cap administratiu 1a A	1	-





	Cap administratiu 1a B	2	-
	Cap administratiu 1a C	3	-
	Cap administratiu 2a A	4	-
Caps administratius	Cap administratiu 2a B	5	-
	Cap administratiu 3a A	6	-
	Cap administratiu 3a B	7	-
	Cap administratiu 3a C	8	-
	Personal de lliure ascens de l'empresa		
Administratius	Administratiu 1a A	9	-
	Administratiu 1a B	10	D'1 a 3 anys
	Administratiu 2a A	11	D'1 a 3 anys
	Administratiu 2a B	12	D'1 a 3 anys
Ajudants administratius	Ajudant Administratiu	13	D'1 a 2 anys



Perquè es pugui fer efectiva la progressió, per a tot el personal, s'hauran de donar les condicions següents:

- a. Superar els cursos, proves i exàmens a què hagi estat convocat i que es trobin dins del pla de formació negociat amb la representació social. En cas de no superar els cursos, proves o exàmens esmentats l'empresa es compromet a facilitar una nova possibilitat d'accedir als cursos, proves o exàmens esmentats en la següent convocatòria que es programi.
- b. Tenir avaluacions positives en el període de permanència en la categoria actual.

Aquesta progressió es produirà automàticament, sempre que es compleixin els requisits i condicions fixats. No obstant això, aquest sistema de progressions quedaria suspès si l'empresa registrés resultats econòmics negatius (registrats a l'exercici econòmic de l'empresa al tancament el 31 de desembre), i amb efectes de dia 1 de gener següent, i sempre previ informe dels representants legals dels treballadors.

Article quinzè. Càrrecs de confiança de lliure designació

Es considera càrrec de confiança el que requereixi, a part d'un alt grau d'especialització, lideratge i dots de comandament, la confiança expressa de la direcció de l'empresa.

Es consideren càrrecs de confiança els següents: cap de producció, cap d'operacions, cap de qualitat, cap d'enginyeria, cap de manteniment, cap de torn i cap de taller.

La direcció està plenament facultada per designar i nomenar les persones que consideri més idònies per exercir els càrrecs de confiança, així com revocar-les. Exercirà aquestes facultats sense subjecció a cap condició i comunicarà els motius als representants legals dels treballadors.

Article setzè. Organització del treball

La direcció de l'empresa es reserva l'organització tècnica i pràctica del treball

Article dissetè. Plantilles

Els diferents nivells de plantilla necessaris per cobrir amb suficiència els torns de treball es determinaran en funció de la demanda de treball, i per això també s'estimaran les contingències previsibles. La composició de la plantilla serà facilitada als representants legals dels treballadors i serà actualitzada quan es produeixin modificacions i sempre, almenys, cada sis mesos.

A causa de fluctuacions de mercat i a les variacions del programa comercial de cada temporada, aquesta determinació es referirà a nivells mínims de personal qualificat i podrà ser variable amb caràcter semestral, respectant el mínim fixat en el paràgraf anterior.

Abans de l'1 d'abril de cada any i referit al 31 de desembre de l'any anterior la direcció farà pública la plantilla o relació ordenada del personal de manteniment en la qual hi constaran les dades següents: número d'ordre, nom i cognoms, data d'ingrés en l'empresa, categoria i data d'antiguitat en la categoria.

A partir de la seva publicació hi haurà un període de 30 dies per fer al·legacions sobre qualsevol aspecte de les dades que es relacionin.

Passats 15 dies la direcció haurà resolt les al·legacions presentades. En cas de no arribar a un acord se sotmetrà a la jurisdicció social.



Les vacants a cobrir a nivells superiors al d'entrada es determinaran sobre la base de les plantilles presentades. La direcció farà un resum de les places esmentades i les publicarà per a la seva cobertura.

Article divuitè. Readaptació al lloc de treball

Si per l'ampliació d'activitats de l'empresa a noves tecnologies algun dels seus treballadors no s'adaptés al canvi esmentat l'empresa el mantindrà en les activitats per a les quals estava capacitat mentre sigui possible. No obstant això, el treballador està obligat a realitzar els cursos i proves requerits per a tal adaptació; en cas de no superar les proves el treballador tindrà dret a una segona oportunitat. En extingir-se la possibilitat esmentada l'empresa procurarà assignar-li un lloc de treball diferent, si bé en aquest cas, fins i tot conservant la seva antiguitat, passarà a percebre els seus havers en la quantia que el nou lloc tenguí assignat.

L'empresa, de comú acord amb l'empleat, i de conformitat amb el legalment establert en la matèria, procurarà adaptar al personal la capacitat laboral del qual hagi disminuït per edat, estat de salut, accident o altres circumstàncies, a treballs adequats a les seves condicions físiques, sempre que la incapacitat esmentada no doni dret a una declaració d'incapacitat permanent total o absoluta. Si la causa de la disminució de capacitat tingués origen en accident de treball o malaltia professional, el personal així readaptat, en el seu cas, mantindrà el dret al nivell salarial que tenia en el moment del fet causant de tal incapacitat o un altre superior a criteri de l'empresa.

Article dinovè. Vacants

Quan es tracti de cobrir una plaça de caràcter fix, ja existent o de nova creació es publicarà la convocatòria en els taulers d'anuncis amb una antelació mínima de 30 dies i es comunicarà prèviament als representants dels treballadors.

S'exposaran les característiques i condicions del lloc de treball. Els interessats podran cursar la seva sol·licitud fins i tot 15 dies abans de la data assenyalada per a l'adjudicació de places.

En produir-se una vacant de les categories d'ajudant, TMA i oficial, hi podran optar tots els treballadors de les categories esmentades. Simultàniament a la comunicació de la vacant, i assenyalant la seva categoria i nivell, es publicaran també els requisits i les proves, tant teòriques com pràctiques a superar. No podrà ser coberta cap vacant sense publicar-se abans les condicions i efectuar per escrit la prova corresponent.

Per a l'adjudicació de les places es tindrà en compte:

Excedents en cas de reingrés que així ho hagués sol·licitat en el temps i forma legíslats.

Personal amb categoria immediata inferior al màxim nivell de progressió.

Article vintè. Acomiadaments col·lectius i suspensions de contracte

Si per causes organitzatives, productives, tècniques, econòmiques o derivades de força major, la direcció es veïés obligada a procedir a l'extinció o suspensió de contractes de treball ho haurà de posar en coneixement dels representants dels treballadors, així com facilitar-los la informació necessària sobre això amb l'antelació legalment establerta perquè pugui emetre el seu informe, en el seu cas.



En els suposats objectius d'acomiadaments col·lectius es respectarà l'ordre de preferència establert legalment per romandre en l'empresa i es tindrà en compte que l'extinció de contractes es farà per ordre invers a l'antiguitat.

En qualsevol supòsit prevaldran els treballadors fixos sobre els contractats a temps determinat.

No es podrà contractar nou personal fins que no hagin estat readmesos els treballadors que causin baixa com a conseqüència de l'acomiadament col·lectiu, tret que hagin transcorregut cinc anys de l'extinció esmentada i es tracti d'un lloc de treball per al qual el treballador afectat estigui professionalment capacitat. Si el treballador rebutgés l'oferta de treball perdrà el dret preferent de readmissió.

En aquest supòsit, el treballador afectat serà avisat amb una antelació mínima de 15 dies per a la seva incorporació al treball. En casos extraordinaris aquest termini es podrà ampliar a 20 dies. Del preavis esmentat es lliurarà còpia als representants dels treballadors.

La contractació mencionada s'entendrà en tot cas *ex novo*, per la qual cosa les condicions de treball seran les del nou lloc de treball.

Article vint-i-unè. Règim de jornada

La jornada laboral anual serà de 1.770 hores de treball efectiu per al 2017 i anys successius.

Al personal a qui s'apliqui una distribució irregular de la jornada laboral prendrà com a mòdul de referència per al còmput de la jornada esmentada en còmput anual 1.800 hores, sense perjudici de no superar la jornada laboral sectorial en jornada efectiva de treball.

La jornada laboral tindrà un màxim de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, incloent les hores realitzades en distribució irregular de la jornada. La jornada diària serà de 8 hores, prestada de les 23.00 a les 07.00 hores, quan normalment s'ha de fer el manteniment en línia dels avions. No obstant això, i degut a que l'empresa també pot fer el manteniment en base d'avions, podran establir-se jornades de 07.00 a 15.00 i de 15.00 a 23.00 hores, sempre que prèviament, amb una antelació d'almenys deu dies naturals que es pot reduir a cinc en casos excepcionals, així ho hagi comunicat als representants legals dels treballadors i als treballadors afectats per l'establiment de tals jornades.

En aquest ordre, l'empresa confeccionarà i publicarà la programació mensual d'horaris de treball, que podrà ser objecte de variació en funció del servei de manteniment que s'hagi de fer i amb l'antelació abans assenyalada. Igualment, l'empresa podrà variar l'horari de treball programat quan es tracti d'una sola jornada de treball sense compensació al treballador que, de coincidir amb el dia de descans, requerirà el consentiment del treballador afectat.

El còmput de la jornada diària s'efectuarà de manera que, en tot cas, tant al començament com el final d'aquesta, el treballador es trobi en el seu lloc de treball i en condicions de realitzar-lo; quedarà exclòs de tal còmput el temps dedicat a transport, neteja, canvi de roba, fitxatge i altres circumstàncies familiars.

Per al personal d'administració i operadors existiran dues modalitats de règim de treball: en horari de 09.00 a 18.00 hores, i a torns.

S'estableix un plus de mobilitat horària, que retribueix la disponibilitat del treballador de manteniment al canvi o variació de jornada, i la quantia del qual es percebrà distribuïda en dotze pagues anuals.

S'estableix igualment una compensació per la realització de jornada partida consistent en 1,25 dies de descans addicional anual.

L'empresa comunicarà el previsible esquema de programació trimestral d'assignació de torns.



La jornada de treball en horari nocturn no podrà excedir de vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de 15 dies. Aquesta jornada màxima es podrà superar mitjançant la realització d'hores extraordinàries o per ampliació del període de referència de 15 dies quan fos necessari per prevenir i reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents. En tot cas l'ampliació de jornada no podrà superar les vuit hores diàries de treball efectiu de mitjana en un període de referència establert de quatre setmanes.

S'haurà de garantir que els treballadors nocturns disposin d'una avaluació gratuïta del seu estat de salut, abans de la seva afectació a un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes establerts en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com en les seves normes de desenvolupament. Els treballadors nocturns a qui es reconeguin problemes de salut lligats al fet del seu treball nocturn tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que hi hagi en l'empresa i per al qual siguin professionalment aptes. El canvi de lloc de treball es durà a terme de conformitat amb el disposat als articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

Es consideren hores nocturnes les compreses en el torn de nit o en el torn que compregui sis o més hores en el període nocturn comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores.

Article vint-i-dosè. Treball a torns

Per raons i circumstàncies de producció i per atendre la demanda de serveis puntuals, l'organització del treball per al personal de manteniment es podrà ajustar al règim de treball a torns; això implica que el treballador haurà de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

A tal efecte, quan l'empresa requereixi el treballador per realitzar el treball a torns per raons productives i/o organitzatives, haurà de preavisar per escrit de la circumstància esmentada amb almenys 15 dies d'antelació, i la permanència en el règim de treball a torns susdit ho serà per un període no inferior a dues setmanes. Aquesta informació serà igualment facilitada als representants dels treballadors. Finalitzada la causa que justifica la modificació de jornada esmentada i transcorregut el temps mínim establert, el treballador retornarà a la seva jornada d'origen.

Quan s'implanti el sistema de treball a torns es tindrà en compte la seva rotació i que cap treballador no estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives. La rotació dels torns serà preferentment amb l'ordre següent: nit, horabaixa i matí. Les rotacions seran generalment setmanals.

Els límits de jornada dels treballadors nocturns es podran superar d'acord amb el que estableix l'article 21, en cas de causes de força major no imputables a l'empresa.

En el règim de treball a torns les lliurances seran d'un mínim de dos dies consecutius a la setmana.

En el règim de treball a torns la realització del torn de nit serà voluntària per als treballadors majors de 50 anys, sempre que hi hagi un altre torn programat.

Article vint-i-tresè. Distribució irregular de la jornada

Durant els períodes de màxima activitat i volum en l'operativa de l'activitat empresarial l'empresa queda facultada per distribuir de forma irregular la jornada laboral, de tal manera que la circumstància esmentada impliqui la possibilitat de superar la jornada setmanal màxima de 40 hores, sense poder depassar les 24 hores d'excés mensuals, respectant a tota hora els períodes mínims de descans fixats en la normativa vigent en aquesta matèria. A tals efectes, l'empresa disposa en el calendari laboral de la companyia d'una jornada o horari flexible de fins a 128 hores per cada any de vigència del Conveni, que seran considerats de naturalesa ordinària malgrat el seu caràcter irregular, i que formaran part del còmput anual de la jornada dins de les programables durant el període de més producció. Tals hores flexibles seran d'aplicació en els dies feiners resultants per a cada treballador en el calendari que regeixi en l'empresa.

En els supòsits en què es dugués a terme la distribució irregular de la jornada esmentada, l'empresa durà a terme la programació amb un mínim de cinc dies d'antelació respecte del primer dia programat en aquests termes, i podrà efectuar l'eventual desprogramació, amb un mínim de dos dies d'antelació respecte al primer dia desprogramat.



Sota aquesta modalitat de distribució de la jornada laboral, l'empresa programarà com a dies de treball ordinari de dilluns a divendres. Les jornades flexibles es programaran en cap de setmana, de manera que es treballi en caps de setmana alterns. Malgrat tot l'anterior, i sempre que existeixi acord entre els treballadors i l'empresa ho accepti, es podran programar caps de setmana consecutius.

Així mateix, al personal que desenvolupi les seves funcions en la franja horària nocturna no se li programarà jornada flexible ni tampoc el cap de setmana anterior o posterior a la realització del torn esmentat.

Adicionalment, després d'haver treballat en jornada flexible no es podrà programar el cap de setmana anterior i següent com a jornada de treball ordinari.

En aquesta modalitat de distribució de la jornada laboral l'empresa provarà de realitzar una distribució dels torns de la forma més equitativa possible.

La compensació de les jornades realitzades en règim de jornada flexible es fa amb temps de descans durant el període de temps de menor volum de producció i treball per a l'empresa. A cada jornada de treball flexible li pertoca el corresponent en multiplicar el nombre d'hores realitzades per dos de descans compensatori. El gaudi dels dies esmentats de descans compensatori es fa de forma agrupada i en tres blocs com a màxim, la data dels quals haurà de conèixer el treballador amb una antelació mínima de 15 dies, sense que, una vegada programades, a partir d'aquells 15 dies ja no es puguin alterar.

L'empresa publicarà l'assignació dels dies de descans com a mínim un mes abans del seu gaudi, tenint sempre en compte les prioritats del personal (vacances programades, etc.), els qui disposaran de 15 dies per presentar alternatives que seran considerades per l'empresa sempre que les necessitats de producció quedin cobertes amb prou garanties.

Article vint-i-quatrè. Descans durant la jornada

Hi haurà una pausa o descans de trenta (30) minuts en les jornades diàries continuades que superin sis hores de treball.

El període de descans esmentat serà computat com a temps efectiu de treball. Durant el temps de descans i en la resta de la jornada de treball no es podran realitzar treballs aliens a l'activitat laboral ni es podran abandonar les instal·lacions de l'empresa.

Article vint-i-cinquè. Descans entre jornades

Les parts són conscients de la necessitat d'un descans mínim entre jornades de dotze (12) hores i que s'haurà de tenir en compte en la programació d'horaris i torns de treball.

Quan el temps de descans entre jornades no assoleixi un mínim de dotze hores la diferència serà compensada amb una reducció de jornada en temps equivalent, o en el seu defecte, com a temps de descans. La compensació serà amb caràcter mensual o acumulable dins de l'any natural, a petició del treballador.

Quan per necessitat de l'empresa calgui prolongar la jornada el descans mínim obligatori serà de deu (10) hores abans de la reincorporació al seu torn programat i no hi haurà compensació econòmica per la reducció de descans esmentada.

Article vint-i-sisè. Descans setmanal

S'estableix un descans setmanal mínim de dos dies a la setmana.



Per als treballadors que realitzin el seu treball en règim de torns es podran computar els descansos entre jornades i setmanals per períodes de fins a quatre setmanes. Així mateix, els treballadors que treballin en règim de treball a torns gaudiran del descans setmanal durant, com a mínim, dos dies consecutius.

Els descansos setmanals es programaran de manera que es descansi almenys un cap de setmana de cada quatre.

Sempre que la producció es pugui ajustar a cinc dies a la setmana, es descansarà en dissabte i diumenge, si bé la setmana laboral s'iniciarà en el torn de diumenge a la nit.

En el cas d'utilització de la jornada flexible, el descans mínim setmanal serà de 36 hores.

Article vint-i-setè. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes tindrà una durada de 25 dies feiners, dos dels quals seran de lliure disposició prèvia sol·licitud del treballador i que seran concedits sempre que el seu gaudi no alteri el procés productiu. En tot cas, aquests dos dies de lliure disposició hauran de ser gaudits en l'any natural de la seva meritació.

El gaudi del període vacacional es podrà fraccionar en dues vegades. Un serà d'onze (11) dies feiners, que elegirà el treballador dins del calendari de vacances confeccionat, i l'altre període de dotze (12) dies restants el fixarà l'empresa d'acord a les seves necessitats operatives, si bé es tindrà en compte la petició del treballador per si es pogués atendre i ajustar el calendari esmentat.

La programació de les vacances es tancarà, excepte els dos dies de lliure disposició, com a màxim 15 dies després d'haver estat publicat el calendari oficial de dies festius.

Els períodes de vacances corresponents als dies triats pels treballadors es programaran d'acord a la planificació següent:

- a. L'empresa presentarà, en la primera setmana de novembre, el quadre del calendari de vacances i la puntuació obtinguda per cada treballador durant l'any en curs. A data 30 de novembre haurà d'estar finalitzat l'esborrany de l'elecció de les vacances.
- b. Les vacances es repartiran de forma equitativa entre tots els mesos de l'any.
- c. L'elecció de les vacances es fa d'acord amb les categories laborals i amb la premissa que entre caps d'equip, TMAs i ajudants no podran coincidir en el mateix període tres o més de la mateixa especialitat, depenent de la plantilla existent.
- d. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués, en finalitzar 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 a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho podrà fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

- e. L'ordre d'elecció ve donat en sentit invers als punts acumulats per les vacances de l'any en curs. Per a informació general, es detalla el sistema de penalització de punts (tenint en compte que pot variar en funció de les dates en què caigui Setmana Santa):



Mes	Període	Punts
Gener	De l'1 al 15	8 per dia
	Del 16 al 31	0 per dia
Febrer	De l'1 al 28	0 per dia
Març	De l'1 al 31	4 per dia
Abril	De l'1 al 30	4 per dia
Maig	De l'1 al 31	5 per dia
Juny	De l'1 al 15	8 per dia
	Del 16 al 30	10 per dia
Juliol	De l'1 al 31	11 per dia
Agost	De l'1 al 31	12 per dia
Setembre	De l'1 al 15	10 per dia
	Del 16 al 30	8 per dia
Octubre	De l'1 al 31	6 per dia
Novembre	De l'1 al 30	0 per dia
Desembre	De l'1 al 15	3 per dia
	Del 16 al 31	8 per dia

Observació. La Setmana Santa tindrà una penalització addicional de vuit punts per dia, des del Dijous Sant fins al segon diumenge de Pasqua (ambdós inclusivament).

- En cas d'igual puntuació, es tindrà en compte l'ordre d'elecció de l'any anterior.
- L'inici de les vacances serà a principis o a mitjans de cada mes, si bé, per motius de viatges programats les dates esmentades es tractaran d'ajustar.
- Abans del 7 de desembre estarà confeccionat el nou programa de vacances per a l'any següent. No obstant això, l'empresa podrà acceptar canvis en la programació sempre que el servei ho permeti. Però tenint en compte que els canvis esmentats no afectaran, en qüestió de puntuació, per a l'elecció de les vacances de l'any següent.

El treballador que cessi en el transcurs de l'any tindrà de dret a percebre la part proporcional de vacances que no s'hagi gaudit. Cas d'haver-se gaudit més temps del que li correspongui haurà de compensar l'empresa de l'excés i aquesta pot practicar el descompte en la liquidació corresponent.



Article vint-i-vuit. Dies festius

Són dies festius amb caràcter retribuït els que cada any es determinin oficialment per a cada localitat on estigui ubicat el centre de treball. La publicació del calendari esmentat es farà efectiva quan el conegui l'empresa.

Com a norma general no es programen treballs en dies festius. Si per raons organitzatives o productives s'hagués de realitzar treball en un dia festiu la direcció compensarà el temps treballat amb temps equivalent de descans incrementat en un 75 %.

En la programació de torns no es pot fer coincidir cap dia lliure com a dia festiu. Quan en la programació de torns coincideixi un dia lliure amb un dia festiu aquest serà sempre festiu, i s'haurà de gaudir un dia addicional pel seu descans setmanal dins de la quinzena natural i anirà unit a un bloc de dies lliures programats.

Article vint-i-novè. Excedència voluntària

L'excedència voluntària té dret a sol·licitar-la tot treballador amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. La petició es fa per escrit i es pot prorrogar fins al termini màxim indicat. No es computa el temps d'excedència a cap efecte laboral.

L'excedent voluntari que no sol·liciti el reingrés per escrit a l'empresa 30 dies abans de l'acabament del termini d'excedència serà baixa definitiva en la companyia.

Article trentè. Drets de representació col·lectiva

Els representants legals dels treballadors d'un mateix centre de treball podran acumular el crèdit horari sindical per un període màxim de gaudi de l'acumulació trimestral esmentada en un o alguns dels seus integrants (del comitè d'empresa), sempre que hi hagi acord entre els membres del comitè d'empresa del centre que així ho decideixin i ho comuniquin a l'empresa sense depassar el màxim total del crèdit horari sindical corresponent als membres del comitè en aquest centre de treball, de conformitat amb l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. En aquest sentit, en el supòsit de pretendre dur a terme una cessió d'hores del crèdit horari sindical d'algun membre del comitè d'empresa del centre de treball, s'haurà de preavisar per escrit l'empresa, almenys, amb deu dies d'antelació al mes en què es farà efectiu el gaudi de l'acumulació d'hores esmentada, si bé l'empresa valorarà la possibilitat de reduir el termini esmentat en els supòsits de força major que es puguin presentar. L'acumulació mencionada haurà d'expressar amb claredat i precisió el nombre d'hores acumulades, i indicant sobre què treballador o treballadors (membres del comitè d'empresa) es durà a terme la cessió esmentada, així com a qui corresponen les hores cedides mencionades. L'escrit susdit haurà de ser signat pels membres del comitè d'empresa cedents de les seves hores i pels cessionaris que les reben, a més del president i del secretari del comitè.

En aquests supòsits de cessió d'hores el cessionari de les hores del crèdit horari sindical acordarà amb l'empresa el seu gaudi. Els crèdits de les hores indicades no són acumulables d'un mes per a l'altre i es perdran les no consumides a final de cada mes.

Article trenta-unè. Classificació del personal a efectes retributius

Els treballadors enquadrats en manteniment i tallers es classificaran retributivament segons el seu règim de jornada d'acord amb el següent:

1. Treballadors de manteniment i tallers.
 - a. Treballadors en règim de mobilitat horària, amb disponibilitat per treballar en els diferents horaris que es puguin establir segons aquest Conveni.



- b. Treballadors en règim nocturn, que faran tota la jornada en règim nocturn i amb adscripció voluntària.
2. Els treballadors enquadrats en administració i operacions es classificaran retributivament segons el seu règim de jornada d'acord amb el següent:
- a. Treballadors en jornada partida de 09.00 a 18.00 hores, amb una hora de descans per menjar.
 - b. Treballadors a torns (que treballin matí, horabaixa i nit).

Article trenta-dosè. Retribucions i estructura salarial

En l'annex I es determina la taula salarial que regirà en l'empresa.

L'estructura salarial queda configurada pels conceptes següents:

1. Salari base. Es percep en 14 pagues anuals.
2. Plus de productivitat, que té com a finalitat la retribució de la vinculació a l'empresa i les seves activitats, i en especial, el rendiment i interès dels treballadors per aquesta, la seva activitat i iniciativa. Aquest plus es percep en 14 pagues anuals.
3. Plus de toxicitat, penositat i perillositat, que s'abona en consideració al grau d'exposició excepcional a un risc addicional eventual (en el cas de la perillositat), o al grau del desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de treball en circumstàncies excepcionals de penositat o toxicitat eventuales. Aquest plus es percep en 14 pagues anuals. En el cas eventual que desapareguessin les condicions d'excepcional toxicitat, penositat i perillositat, la quantia corresponent a aquest plus es transferiria íntegrament al plus de productivitat.
4. Gratificacions extraordinàries, una al juny i l'altra al desembre, calculades cada una a raó del salari base més plus de productivitat d'un mes, o part proporcional si no s'ha treballat un semestre complet, més el plus de toxicitat o part proporcional si no s'ha treballat un semestre complet.
5. Plus de nocturnitat, per als treballadors de manteniment que facin tota la seva jornada en règim nocturn i amb adscripció voluntària, que es percep en dotze pagues anuals.
6. Plus de mobilitat horària per als treballadors que tinguin disponibilitat per treballar en els diferents horaris que es puguin establir, que es percep en dotze pagues anuals.
7. Plus de transport. S'estableix una quantia destinada a sufragar les despeses del treballador per al desplaçament de la seva residència al centre de treball i viceversa, que s'abonarà a raó de dotze pagues mensuals iguals.
8. Plus de certificador, establert per retribuir la responsabilitat en l'emissió de certificacions de manteniment en nom de l'empresa. La quantia, que es percebrà en dotze pagues anuals, serà el 4 % del salari base.
9. Plus de certificador d'assajos no destructius. S'estableixen un total de sis tècniques; corrents induïts (ET), ultrasons (UT), radiologia (RT), partícules magnètiques (MT), líquids penetrants (PT) i termografia (IT). Les tècniques es divideixen en dos grups: tècniques del grup A (ET, UT i RT) i tècniques del grup B (PT, MT i IT). Hi haurà tres nivells de certificadors, depenent de les tècniques en què estigui habilitat com a certificador: inspector certificador NDT nivell 0 (1B o 1A), inspector certificador NDT nivell 1 (2A o 1A+1B) i inspector certificador NDT nivell



2 (2A+2B o 3A+1B). Els certificadors percebran un plus mentre mantinguin la capacitat certificadora. Els plus es fixen en 50 €/mes per a l'inspector certificador NDT nivell 0; de 100 €/mes per a l'inspector certificador NDT nivell 1, i 200 €/mes per a l'inspector certificador NDT nivell 2. Aquest plus serà vàlid mentre es mantingui l'habilitació de l'empresa en totes les tècniques esmentades.

10. Plus de manteniment. S'estableix un plus de manteniment per a tots els que tinguin una formació de TMA com a conseqüència de l'especialització de les funcions realitzades, la seva responsabilitat, l'actualització obligatòria dels seus coneixements i la seva disponibilitat. La quantia, que es percebrà en dotze pagues anuals, serà el 4 % del salari base per als TMA i el 2 % per als ajudants.
11. Plus de tallers. S'estableix per a tots els oficials i ajudants de taller com a conseqüència de l'especialització de les funcions fetes, de la seva responsabilitat, l'actualització obligatòria dels seus coneixements i la seva disponibilitat. La quantia, que es percebrà en dotze pagues anuals, serà el 2 % del salari base.
12. Plus de solapament. S'estableix a les taules salarials per als treballadors que, per raons organitzatives i sense perjudici del que estableix l'article referent a la jornada, estan obligats a incorporar-se 15 minuts abans de l'inici de la jornada al seu lloc de treball a fi de realitzar els relleus, organitzar el treball i no interrompre l'operativa de l'empresa. Aquest temps té caràcter de temps de presència i no es considera temps de treball efectiu. El plus de solapament s'abonarà mensualment.
13. Hores d'instrucció. S'estableix un plus d'instrucció del 40 % de l'hora ordinària que es meritirà partint del nombre d'hores exercides com a instructor per a un curs de l'empresa.
14. Hora ordinària. S'estableix pel valor del salari base més el plus de productivitat i més el plus de toxicitat, penositat i perillositat mensuals per 14 i dividit entre 1800.
15. Hora extraordinària. S'incrementa en un 75 % el valor de l'hora ordinària. En cas que en la prolongació de jornada es facin quatre o més hores extres es meritirà addicionalment mitja dieta.
16. Hora nocturna. S'incrementa en un 30 % el valor de l'hora ordinària. Aquest concepte és d'aplicació exclusiva a les hores realitzades en horari nocturn pel personal en règim de mobilitat horària o en règim a torns.
17. Hora festiva. S'incrementa en un 75 % el valor de l'hora ordinària.
18. Dietes de desplaçament. Dieta internacional 100 €/dia i dieta nacional 45 €/dia.

Aquesta estructura salarial entrarà en vigor, i per tant rellevarà i modificarà l'anterior, l'1 de gener de 2017, tret del disposat en l'article 5 per als plus de nova creació o millores econòmiques sobre les ja existents i excepte per a les dietes de desplaçaments.

Article trenta-tresè. Millora complementària a l'acció protectora de la Seguretat Social

Amb independència del que estableix la Llei general de la Seguretat Social sobre prestacions en cas de malaltia o accident, el personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal percebrà les prestacions de la Seguretat Social o mútua patronal incrementades fins al 100 % del salari des del moment que presenti l'informe d'incapacitat temporal i, en el seu cas, comunicats de confirmació a l'empresa.

Article trenta-quatrè. Roba de treball

L'empresa ha de facilitar al personal de manteniment la roba de treball en la quantitat, tipus de peça de roba i durada mínima següents:



Personal de manteniment d'aeronaus i tallers

Quantitat	Descripció	Durada
2	Calçons de treball hivern	1 any
1	Caçadora estiu	1 any
2	Calçons estiu	1 any
4	Polo reflector m/curta	1 any
1	Polar mitja cremallera	1 any
2	Parell sabates o botes seguretat	1 any
6	Parells calces	1 any
1	Caçadora embuatada	2 anys
1	Gorra visera curta	1 any
1	Cinturó lona c/ sivella plàstic	1 any
1	Genolleres de goma	1 any
1	Vestit d'aigua	2 anys
1	Botes aigua	2 anys

Personal d'operacions

Quantitat	Descripció	Durada
2	Camises màniga llarga	1 any
2	Camises màniga curta	1 any
1	Polo	1 any
2	Calçons hivern	1 any
2	Calçons estiu	1 any
1	Jersei coll en punta	1 any



Quantitat	Descripció	Durada
1	Polar mitja cremallera	1 any
2	Parell sabates seguretat	1 any
6	Parells calces	1 any
1	Cinturó	2 anys
1	Caçadora embuatada	2 anys

En general la conservació i neteja de la roba va a càrrec del treballador, excepte per a aquelles activitats professionals que per les substàncies amb què s'estigui en contacte es necessiti o una roba de treball específica o, en el seu cas, un rentat especial que anirà a càrrec de l'empresa. A aquests efectes es delega en el comitè d'higiene i salut laboral la determinació de les substàncies que poden determinar l'aplicació d'aquesta mesura.

La roba de treball es considera part de l'equip de protecció individual i no podrà ser modificat ni alterat pel personal. El personal està obligat a l'ús de la uniformitat de l'empresa en el desenvolupament de la seva activitat laboral.

Article trenta-cinquè. Eina i útils

L'empresa ha de lliurar als treballadors les eines i útils bàsics necessaris requerits per a la realització del seu treball. Aquest material és propietat de l'empresa, cada treballador és responsable de la seva custòdia i bon ús, i la seva substitució anirà a càrrec seu en cas de pèrdua o ús negligent. En tot cas, fora de les hores de treball, tot aquest material s'ha de dipositar a les instal·lacions de l'empresa.

Article trenta-sisè. Procediment sancionador

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions d'aquest Conveni.

Previ a la imposició de qualsevol sanció disciplinària, en els casos de faltes greus o molt greus es redactarà un escrit on s'expressi de manera clara i precisa els càrrecs que s'imputen al treballador expedientat i que li seran notificats. Aquest disposarà d'un termini de cinc dies perquè contesti el plec de càrrecs i aportació o proposi les proves que al seu dret convinguin, les quals s'uniran a l'expedient.

De tota sanció es donarà trasllat per escrit al treballador, qui haurà de fer acusament de recepció o signar l'assabentat de la comunicació.

Els representants legals dels treballadors rebran còpia de la sanció imposada per falta greu o molt greu en un termini màxim de 24 hores.

Article trenta-setè. Faltes

Les faltes es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus, segons gravetat i importància.

Són faltes lleus:

1. No cursar en el termini de 24 hores la baixa corresponent a les absències justificades al treball per incapacitat temporal, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
2. Faltar un dia al treball i/o curs en un mes, sense causa que ho justifiqui.
3. Tres faltes de puntualitat injustificades durant un mes i sempre que sumin en total més de 15 minuts i menys de 30, sempre que no causi perjudici en el treball; en aquest últim cas es qualificarà de greu o molt greu, segons els casos.
4. Abandonament del treball i/o curs sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència es causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa, als companys de feina o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
5. En general, tots els actes lleus de lleugeresa, distracció, imprudència i indisciplina.
6. Petites distraccions deliberades en la conservació del material, vehicles, equips i eines, inclosos cops en vehicles i pèrdua de material.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Discutir violentament amb els companys en la jornada de treball.
9. Falta de polidesa i higiene personal.
10. No disposar del passaport actualitzat.

Són faltes greus:

Es consideren faltes greus les següents:

1. Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte a persones que ocupin càrrecs de direcció i a altres treballadors de l'empresa.
2. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball i/o cursos que sumin 30 o més minuts en un mes.
3. Faltar dos dies de treball en un mes, sense causa que ho justifiqui. N'hi haurà prou amb una sola falta quan hagués de rellevar un company o quan com a conseqüència d'això es causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. La divulgació d'informació de l'empresa de reserva obligada, sense que produeixi perjudici a l'empresa.
6. Fer durant la jornada treballs aliens a l'empresa, sigui per compte propi o a tercers.
7. Utilitzar per a ús propi, sense autorització de l'empresa, eines, estris, maquinària, etc.



8. La inobservança de les mesures de seguretat adoptades per l'empresa, sempre que no se'n derivin perjudicis.
9. La reincidència en les faltes lleus, sempre que succeeixin en el termini de tres mesos a comptar des de la comissió de la primera.
10. La negligència o distracció inexcusable en el servei.
11. Abandonament del treball sense causa justa, quan d'aquest se'n derivi paralització del servei o trastorns en el treball.
12. L'obstrucció a les ordres del personal de direcció i negligència en el seu compliment.
13. La disminució, no greu ni contínua, en el rendiment en el treball.
14. El trencament dels interessos de l'empresa, sense ànim de fer-ho, però amb negligència inexcusable.
15. Les baralles, enrenous o discussions greus en acte de servei.
16. La falta de respecte considerable a altres treballadors i a les persones que ocupin càrrecs de direcció.
17. Fingir malaltia o demanar permís al·legant causa no existent i altres actes semblants que puguin proporcionar a l'empresa una informació falsa.
18. Simular la presència d'un altre treballador fixant o signant per ell, o canviar un torn o horari de treball sense autorització expressa de l'empresa.
19. En general, tots els actes greus de lleugeresa, imprudència o indisciplina.
20. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis en la família que puguin afectar a la Seguretat Social. La falsedat en aquestes dades es considera falta molt greu.
21. Entregar-se a jocs durant la jornada de treball.
22. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització del treball; així com negar-se a omplir baixes de treball, control d'assistència, etc. Si això impliqués trencament de la disciplina o se'n derivés perjudici notori per a l'empresa es podrà considerar com a falta molt greu.
23. No emprar les peces de roba i elements de seguretat de caràcter obligatori en acte de servei.
24. No proporcionar la documentació requerida per a la renovació de les llicències personals, la qual cosa comporta la pèrdua temporal de la capacitat certificadora.

Són faltes molt greus:

1. En relació amb la sensibilitat de l'activitat empresarial, l'embriaguesa o toxicomania, encara que sigui ocasional, durant el temps de servei.
2. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.



3. La falta de tres o més dies al treball i/o al curs en un mateix mes sense causa que ho justifiqui.
4. Els maltractaments de paraula i obra o la falta greu de respecte i consideració als treballadors i personal de direcció, als comandaments o als seus familiars.
5. Violar secrets de l'empresa quan existeixen perjudicis per aquesta. Violar el secret de correspondència, de documents reservats de l'empresa, o revelar a estranys dades de reserva obligada.
6. La disminució voluntària i contínua del rendiment en el treball.
7. Originar baralles i bregues amb altres treballadors.
8. La indisciplina, desobediència o incompliment inexcusable d'ordres procedents del personal de direcció o dels comandaments.
9. L'acceptació de gratificacions de qualsevol tipus de forma per, o en assumptes relacionats amb la seva ocupació en l'empresa.
10. La reincidència en les faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, en un període de tres mesos.
11. Abús d'autoritat.
12. La imprudència en actes de servei que impliquin riscos d'accident per a un mateix o per a altres treballadors.
13. Els treballs per a una altra activitat similar sense autorització de l'empresa, i que suposin competència per a aquesta.
14. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant ofensa, física o verbal, de caràcter sexual o racista. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.
15. Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o 20 a l'any.
16. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, el furt o el robatori als companys d'empresa, a l'empresa, o a qualsevol altra persona a les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
17. Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat sense avís previ.
18. La continuada i habitual falta de polidesa i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.
19. L'acusació d'assetjament moral, psicològic o sexual, bé contra un càrrec de l'empresa i/o direcció, bé contra un company del treballador presumptament assetjat, quan després de l'acabament del protocol d'actuació per a la solució d'aquesta modalitat de conflicte laboral s'acrediti de forma fefaent que l'acusació esmentada ha estat infundada.

Article trenta-vuitè. Sancions

Les sancions que es poden imposar als que incorreguessin en faltes són les següents:



- Per falta lleu: amonestació per escrit i fins a dos dies de suspensió de sou i feina.
- Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a 15 dies.
- Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies o acomiadament. En cas d'acomiadament el treballador es veurà obligat a satisfer els imports de la formació impartida per l'empresa.

Les sancions que en l'ordre laboral es puguin imposar s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa a altres ordres de la jurisdicció, sempre que la falta comesa pogués ser punible administrativament, civilment o penalment.

Article trenta-novè. Prescripció de sancions

L'empresa disposa d'un període de temps limitat des de la comissió d'una falta per exercir la seva potestat sancionadora. Aquest temps depèn del tipus de falta i s'estableix en els períodes següents:

- 1) Falta lleu: 10 dies naturals.
- 2) Falta greu: 20 dies naturals.
- 3) Falta molt greu: 60 dies naturals.

Els períodes esmentats comencen a partir de la data en què l'empresa tengui coneixement dels fets; en tot cas el seu inici acaba als sis mesos des de la seva comissió.

Article quarantè. Protocol de resolució de discrepàncies en l'àmbit del procediment d'inaplicació de condicions laborals

Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, conforme al previst en l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors i previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text normatiu (Estatut dels treballadors), no s'aplicaran les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu que, a més, afectin a les matèries concretes expressament previstes en la legislació en vigor i per les causes allà exposades (actual article 82.3 de l'Estatut dels treballadors).

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que es presenten les causes justificatives a què al·ludeixen els apartats precedents, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de pressuposts de fet o motius disposats específicament en la normativa en vigor reguladora d'aquesta matèria.

L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa esmentada. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguin previstes, en el seu cas, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

En el cas que el període de consultes finalitzi sense acord qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu que, en vista de tota la documentació que li sigui remesa i que obri en poder d'ambdues parts amb motiu de la celebració del període de consultes, disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se sobre la discrepància esmentada, a comptar des que li hagués estat plantejada per escrit.



Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts recorreran a un dels procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides per a la inaplicació de les condicions de treball d'aquest Conveni col·lectiu en consideració al disposat en l'article 82.3 ET. A tal efecte les parts acorden sotmetre's a un procediment de mediació en els termes del II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, de 12 de gener de 2005.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i els procediments a què es refereix el paràgraf anterior no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afectés centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per assegurar la seva imparcialitat, s'haurà de dictar en un termini no superior a 25 dies a comptar des de la data de la submissió del conflicte davant dels òrgans esmentats. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a efectes de dipòsit.

Article quaranta-unè. Jubilació parcial

Els treballadors que compleixin els requisits exigits pel sistema de la Seguretat Social podran sol·licitar acollir-se a la situació de jubilació parcial, que tindrà un caràcter voluntari i individual. En qualsevol cas, la sol·licitud esmentada haurà de ser valorada i, en el seu cas, acceptada expressament per l'empresa.

Adicionalment, i tenint en compte l'especificitat del treball del col·lectiu afectat per aquest Conveni, que requereix una contínua actualització formativa i comptar amb les habilitacions necessàries descrites en la legislació vigent, i la dificultat de poder mantenir aquestes aptituds i titulacions anualment cas de prestar serveis de forma intermitent amb caràcter anual, les parts acorden que en cas que la sol·licitud de jubilació parcial sigui acceptada per l'empresa, el treballador i la companyia podran pactar la possibilitat que la totalitat del període de prestació de serveis es concentri en el període inicial de gaudi de la situació de jubilació parcial, sempre que la normativa d'aplicació ho permeti, ja que aquesta possibilitat és coherent amb les finalitats que atenen la política del mercat d'ocupació i amb les necessitats financeres del sistema que justifiquen aquest tipus de jubilació.

Article quaranta-dosè. Desplaçaments

En el cas dels treballadors que siguin desplaçats fora de base per necessitats de l'empresa i prèvia acceptació del treballador es compliran les condicions següents:

- a. Tots els desplaçaments que es realitzin es faran garantint el seient, el menjar corresponent i el retorn a la base. Si fos necessari, l'empresa abonarà els excessos d'equipatge associats al transport d'eines. En cas que el desplaçament es faci en vehicle de lloguer serà d'una classe adequada a les seves necessitats.
- b. L'allotjament en la base de desplaçament es realitzarà en la mesura que es pugui en hotels de quatre estrelles i en règim d'allotjament i esmorzar.
- c. Els desplaçaments entre el lloc de treball en el destacament i l'hotel aniran a compte de l'empresa. Si es fan en vehicle de lloguer les despeses de combustible aniran a compte de l'empresa i el vehicle haurà de tenir cobertura d'assegurança a tot risc.
- d. En retornar a la base d'origen el següent torn de treball serà el que li correspongui segons programació, després d'un descans mínim de 12 hores. En aquells supòsits en els quals es realitzi activitat superior a les 18 hores continuades el torn de treball següent serà el corresponent segons la programació de torns, després d'un descans mínim de 24 hores.
- e. Si durant qualsevol tipus de desplaçament o assistència fora de base hagués un dia festiu en la base d'origen es percebrà la compensació per hores festives i un dia de descans addicional.



f. Els desplaçaments per destacament es faran dins de l'horari laboral o, en el seu cas, es computaran com a jornada.

El desplaçament començarà a comptar una hora abans de la sortida del vol i es donarà per finalitzat una hora després de l'arribada del vol a la base de destacament del treballador. La jornada laboral serà aquella en què el treballador estigui a disposició de l'empresa; s'inclouen trasllats, esperes en aeroports i hores de viatge més treball efectiu. L'excés de jornada es retribuirà com a hores ordinàries.

Desplaçat fora de la seva base, se sotmetrà als principis següents:

- El descans mínim, després de deu o hores d'activitat o més, serà de 12 hores en àmbit nacional i internacional i 24 hores en vols de llarga distància.
- En el supòsit que un TMA sigui cridat per a un desplaçament en el seu dia lliure, l'empresa compensarà el dia lliure esmentat amb un d'addicional que es gaudirà en funció de les justificades necessitats operatives i organitzatives de la base.

L'empresa es compromet a abonar les dietes de desplaçament a la sortida del treballador de base i li facilitarà igualment i de forma prèvia allotjament i desplaçaments en destinació.

Les dietes en el destacament s'abonaran per dies naturals. En els dies de desplaçament es computaran per trams de mitja jornada: si la sortida es realitza abans de les 13.00 h meritara una dieta sencera; si la sortida es fa a partir de les 13.00 h meritara mitja dieta; si l'arribada és abans de les 19.00 h meritara mitja dieta, i si l'arribada és posterior a les 19.00 h meritara una dieta sencera.

L'empresa haurà de garantir assistència mèdica en el destacament.

Els treballadors en el destacament hauran de fer ús dels EPI assignats, i dels que es puguin exigir als centres de treball on exercitin les seves tasques en el destacament.

Compensació per desplaçament

La realització de treball en un destacament fora de la base principal donarà dret a una compensació d'un 0,25 % d'increment sobre l'hora ordinària del temps de treball realitzat en el destacament. No meritaran compensació el temps de desplaçament ni els destacaments per a formació.

Article quaranta-tresè. Formació

Tot curs fet dins del pla de formació es realitzarà dins de la jornada laboral ordinària o com a substitutòria d'aquesta.

L'empresa impartirà formació inicial en començar la relació laboral amb l'empresa en la qual s'introduirà els treballadors en procediments i eines de treball.

La formació inicial i continuada especificada en el Manual d'organització i procediments de l'empresa (MOE) s'entén com de caràcter obligatori i, per tant, és condició necessària per a l'exercici de l'activitat professional.

L'empresa es compromet a facilitar un curs d'habilitació de tipus a tots els TMA que hagin obtingut la llicència LMA (B1.1) i LMA (B2). La formació inclourà els elements teòrics i els elements pràctics corresponents, i aquests últims es realitzaran, sempre que sigui possible, a continuació de la formació en els elements teòrics del curs d'habilitació de tipus, i com molt tard amb un any de l'acabament dels elements teòrics.



S'entén per formació específica la que dona l'empresa, segons definició i requeriments de l'autoritat competent, establint cursos específics en matèries com rodatge de motors, inspeccions endoscòpiques, assajos no destructius, estructures o similars, l'objectiu de la qual és la formació específica i complementària del TMA, d'acord amb els requeriments dels diferents llocs de treball.

La formació específica s'impartirà d'acord amb el pla de formació de l'empresa. L'empresa pot seleccionar lliurement els assistents segons les necessitats i perfils que tengui en cada moment.

Una vegada finalitzats els cursos de formació es remetrà a l'interessat la documentació corresponent acreditativa d'acabament del curs. L'empresa mantindrà una còpia dels certificats.

Per al personal assistent a cursos fora de la seva base s'aplicaran les condicions que regeixen en els supòsits de destacaments reflectits en aquest Conveni.

A aquests efectes s'establirà un pla de formació que serà desenvolupat per la Comissió Paritària de formació. La Comissió Paritària de formació estarà composta per dos representants de l'empresa i per dos representants dels treballadors.

La Comissió Paritària de formació farà reunions de seguiment a petició d'alguna de les parts.

La Comissió Paritària atindrà les possibles reclamacions o suggeriments dels tècnics de manteniment per al seu tractament en les reunions de seguiment.

Article quaranta-quatrè. Protocol d'actuació davant conductes d'assetjament

1. Declaració de principis i codi de conducta

L'empresa, conscient de la importància d'atendre i salvaguardar la salut dels treballadors en totes les facetes, estableix un codi de conducta sobre l'assetjament en el treball.

La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i compromís en evitar i resoldre les possibles conductes d'assetjament en el treball i, a l'efecte, expressa el seu desig que tots els treballadors siguin tractats amb dignitat. No es permet ni es tolera cap tipus de conducta d'assetjament laboral, assetjament per raó de sexe i/o assetjament sexual.

La direcció de l'empresa manifesta que rebutja tota mena de conducta d'assetjament en el treball, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o l'assetjador, ni quin sigui el seu rang jeràrquic.

Per això, tots els membres de l'empresa tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat. Per la seva part, tots aquells amb persones al seu càrrec (directors, caps, responsables, etc.), han de garantir i controlar que no es produeixin conductes d'assetjament en les àrees o departaments que estan sota la seva responsabilitat.

Qualsevol membre de l'organització pot denunciar qualsevol situació o conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament en el treball. Tota denúncia s'ha de realitzar per escrit conforme al format establert a tal efecte (model de denúncia per conductes d'assetjament). La denúncia s'ha de fonamentar sempre en informació fiable i detallada.

En cas de denúncia, aquesta serà tractada amb promptitud, serietat i confidencialitat, conforme al previst en el protocol d'actuació, elaborat amb tal finalitat.

En els supòsits en què un membre de l'organització incorri en conductes constitutives d'assetjament i així es comprovi serà sancionat tal com disposa el règim disciplinari. Així mateix, també seran objecte de sanció les denúncies infundades o falses, quan així es corroborei.



Totes les actuacions que es puguin dur a terme en consideració a aquest protocol són compatibles amb la decisió que pugui adoptar tant el presumpte afectat per conductes d'assetjament quant a obtenir la tutela administrativa i/o judicial com el presumpte assetjador.

2. Definicions de les conductes

Amb l'afany de prevenció des del coneixement de tots els integrants de l'organització, a continuació es recullen les principals definicions de les diferents conductes objecte d'aquesta declaració de principis i codi de conducta:

- **ASSETJAMENT SEXUAL.** Constitueix assetjament sexual, d'acord amb l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007: *«qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.»*

Nota: l'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que és objecte d'elles.

- **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.** Constitueix assetjament per raó de sexe, d'acord amb l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007: *«qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.»*
- **ASSETJAMENT LABORAL.** Quan s'usa l'expressió assetjament laboral se sol fer referència al que en termes un poc més concrets es coneix com a assetjament moral o psicològic en el treball. L'INSHT defineix operativament l'assetjament laboral com: *«L'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). L'exposició esmentada es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut. En particular, el Codi Penal entén com a tal: «La fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï a qui el pateix i imposa situacions de greu ofensa a la dignitat.»*

Nota: no tenen, per tant, la consideració d'assetjament laboral les conductes que impliquin un conflicte esdevingut en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin a l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals.

Tampoc no tindrà tal consideració aquelles situacions on no hi hagi accions de violència en el treball fetes de forma reiterada i/o prolongada en el temps.

Així mateix, no ho constituïria l'estil de comandament autoritari per part dels superiors, la incorrecta organització del treball, la falta de comunicació, etc., les quals es tractarien de situacions millorables des del punt de vista psicosocial.

No són objecte d'aquest protocol les conductes de violència física interna. S'entenen com a tals: *«aquelles que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents a la mateixa empresa o entre persones de diferents empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball»*. Aquest tipus de conductes seran tractades des del punt de vista de relacions laborals, segons la via disciplinària que correspongui.

3. Procediment d'actuació davant conductes d'assetjament

3.1. Confidencialitat i protecció dels afectats



Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades; així mateix, es procurarà la protecció suficient de la presumpta víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es puguin derivar de la situació.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat. Totes les investigacions internes es faran amb tacte i amb el respecte pertinent tant al denunciador, a la presumpta víctima –els qui en cap cas no podran rebre un tracte desfavorable per aquesta raó–, com al denunciat/da, la culpabilitat del qual no es presumirà.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran obligació de confidencialitat i s'identificaran en l'expedient.

3.2. Protocol d'actuació

El protocol s'estructura en les fases següents:

1. Fase de denúncia. El procediment s'iniciarà a instàncies de la persona afectada. Per a això, el treballador que es consideri víctima d'una conducta d'assetjament en el treball haurà de comunicar per escrit la situació esmentada a la direcció del servei de prevenció (utilitzant el format «Model de denúncia per conductes d'assetjament», emplenat i signat degudament, i adjuntant tota la documentació que consideri oportuna), bé directament o a través dels delegats de prevenció/representants legals dels treballadors; tot això, mitjançant l'aplicació del portal de l'empleat «Sol·licitud de protocol» disponible en «La meua secció de prevenció», carta certificada o mitjançant el lliurament i registre físic en qualsevol de les unitats del servei de prevenció. No serà vàlida la presentació en altres dependències o departaments de l'empresa.

Adicionalment als mitjans anteriors i de manera excepcional es podrà fer ús del compte exclusiu: prevencion.conductas@globalia.com.

Rebuda la denúncia, la direcció del servei de prevenció comunicarà a la direcció de recursos humans i al president del comitè d'empresa o delegat de personal del centre de treball, segons correspongui, que ha estat rebuda. Si la persona afectada accepta, en un termini no superior a set dies feiners comptadors des de la data de comunicació de la denúncia, es constituirà una comissió d'anàlisi i es convocarà reunió amb el treballador perquè exposi els fets. La comissió d'anàlisi quedarà constituïda per dos tècnics designats per la direcció de RRHH i dos representants legals dels treballadors (RLT), el primer d'ells elegit per la presumpta víctima i el segon pel denunciador/da. En el cas que el centre de treball no compti amb RLT la comissió es constituiria exclusivament pels tècnics designats.

La data límit perquè la presumpta víctima porti tots els elements probatoris que consideri oportuns per concretar la denúncia serà l'endemà al dia de la reunió mantinguda amb ella. En cas d'haver-se celebrat en divendres s'establirà el dilluns següent. Transcorregut el termini esmentat no s'admetran nous elements, amb excepció dels que hagin sorgit amb motiu de conductes relacionades i que hagin estat posteriors a l'expiració del termini esmentat.

La comissió d'anàlisi, després d'una primera revisió de la documentació i informació disponible, iniciarà la tramitació de l'expedient segons el previst en aquest protocol, o no admetrà a tràmit la denúncia esmentada quan aquesta no compleixi les condicions exigides, o per resultar evident que el plantejat no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. La denúncia igualment serà arxivada en el cas de desistiment del denunciador (tret que atesos els indicis existents fos procedent continuar d'ofici la investigació) o quan per actuacions prèvies es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.

2. Fase d'investigació. Tot aquest procés s'haurà de desenvolupar amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sigil dels membres que componguin la comissió. Com a punt de partida s'analitzaran els informes de riscos psicosocials i els de seguiment, així com qualsevol altre indicador existent. Durant aquest podrà ser necessari entrevistar els afectats (presumptiva víctima i denunciador) i possiblement alguns testimonis o altre personal d'interès, si n'hi hagués. En tot cas, la indagació sobre els fets denunciats s'haurà de desenvolupar amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

Durant aquesta fase la direcció de RRHH avaluarà prendre les mesures cautelars que consideri oportunes.

La Comissió recollirà dades, testimonis, i s'escoltaran les versions de les parts implicades. Es guardarà la confidencialitat del denunciador, testimonis i persona denunciada.

En la mesura del possible aquesta fase es donarà per concloua en un termini no superior als 30 dies naturals des de la presentació de la denúncia.

3. Fase de resolució. En finalitzar la investigació s'elaborarà un únic informe consensuat per les parts on es recolliran, almenys, els aspectes bàsics següents:

- La relació d'antecedents del cas.
- Els fets que després de la investigació s'acreditin.
- Un resum de les diligències i proves practicades.
- Conclusions.
- Proposta d'accions i pautes de control a seguir.

Es donarà trasllat a la direcció de RRHH de les conclusions i proposta d'accions i pautes de control a seguir perquè s'adoptin les mesures que corresponguin i s'informi a la direcció/cap del departament afectat.

Si es demostren conductes d'assetjament en el treball (laboral, sexual o per raó de sexe) com a acció addicional a les propostes s'oferirà a l'agredit la possibilitat de canvi definitiu de lloc de treball. Per a les conductes d'assetjament en el treball demostrades se sancionarà l'agressor segons el règim disciplinari del Conveni. Igualment, en el cas de comprovar denúncies infundades o falses se sancionarà el denunciador segons el règim disciplinari del Conveni.

En el cas que existeixi una incapacitat per part de la comissió d'acreditar de manera fefaent els fets es tancarà el procés d'investigació i es mantindrà la confidencialitat de l'expedient en qüestió. Si no hi ha hagut un canvi definitiu de lloc del treballador afectat s'establiran unes pautes de seguiment i control a fi de comprovar que la situació denunciada no es manifesta en el futur.

Article quaranta-cinquè. Vigilància de la salut

L'empresa garantirà als treballadors al seu servei la vigilància del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al lloc de treball que desenvolupin.

Els reconeixements mèdics es faran en el moment previ a l'admissió i amb caràcter periòdic, així com després de la incorporació al treball després de períodes llargs de baixa. Per això, en consideració a les exempcions del caràcter voluntari que per a la vigilància de la salut es recullen en l'article 22 de la Llei de prevenció, s'estableixen com a exempts de voluntarietat aquells supòsits en què sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si el seu estat de salut pot constituir un perill per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En particular, estaran exempts de voluntarietat:

1. L'examen de salut inicial dels treballadors i l'examen de salut amb motiu de situacions protegides, considerant com a tals les recollides en els articles 25 (protecció de treballadors especialment sensibles), 26 (protecció de la maternitat) i 27 (protecció dels menors) de la Llei de prevenció. A aquests efectes tindrà també la consideració de situació protegida:

- La reincorporació al lloc de treball després d'una absència prolongada per motius de salut.
- La comunicació per part del treballador de situacions diagnosticades del seu estat de salut que puguin resultar sensibles als riscos derivats del treball.



2. L'examen de salut periòdic dels treballadors quan així s'estableixi en la planificació anual de medicina del treball pel servei de prevenció, fonamentat en l'existència de risc de malaltia professional en el lloc de treball ocupat, d'acord amb el recollit en la Llei general de la Seguretat Social i el Reial decret 1299/2006, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals, o amb motiu de disposicions legals en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. La necessitat de verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a terceres persones, com ara el personal que estigui en possessió del permís de circulació en plataforma pel qual se l'habilita per a la conducció a la plataforma aeroportuària, etc.

Els exàmens de salut es realitzaran conforme a protocols específics establerts en funció de les característiques del seu lloc de treball, amb la finalitat de conèixer les possibles repercussions que el treball a exercir pogués ocasionar sobre la salut del treballador, així com determinar les mesures addicionals de protecció que fossin oportunes per eliminar-les o minimitzar-les, en cas que existissin. En els reconeixements mèdics que es practiquin als treballadors subjectes a aquest Conveni col·lectiu s'aplicaran els protocols establerts pel servei de prevenció contractat en l'especialitat de medicina del treball, a càrrec de personal sanitari competent i de conformitat amb l'apartat 3 de l'article 37 del Reial decret pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Els reconeixements periòdics seran preferentment de caràcter anual, tret de criteri mèdic que estableixi un termini diferent.

D'acord amb la Llei 41/2002, de 14 de novembre, llei bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica, tot treballador tindrà una història clínica que li serà confeccionada en practicar-li el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter confidencial. Quan finalitzi la relació laboral el treballador podrà sol·licitar una còpia de les dades que figuren en la seva història clínica, en els termes recollits en l'article 18 de la Llei esmentada, en exercici del seu dret per sol·licitud al servei de medicina del treball contractat.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Les dades esmentades no podran ser usades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador.

Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball. En el cas de fer el treball a torns els reconeixements mèdics es planificaran de manera que coincideixin preferentment amb el torn de matí. S'establiran protocols per a la vigilància de la salut que atenguin els diferents riscos a què s'hagin sotmès els treballadors compresos en aquest acord, del qual s'informarà prèviament a la representació legal dels treballadors. Si en les activitats de vigilància de la salut es detectessin indicis raonables d'una possible malaltia professional s'informarà el treballador/a afectat i el comitè de salut i seguretat, a fi que col·laborin en la investigació de les causes i la proposta de mesures preventives.

Disposició transitòria primera

L'empresa es compromet a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu a adaptar la situació contractual del personal amb contracte fix discontinu de manera que s'adeqüi al disposat a l'article novè en el referent al màxim del 30 % de la plantilla en la modalitat contractual esmentada. Amb aquesta finalitat, l'empresa es reserva la potestat de realitzar la conversió contractual al personal elegit seguint els seus propis criteris i necessitats.

Disposició transitòria segona

Així mateix, l'empresa es compromet a establir una quota per la qual el 40 % dels TMA amb llicència LMA (B1.1) i habilitació d'almenys una aeronau del centre passaran a ser certificadors a la data de publicació del Conveni en el butlletí oficial corresponent. La designació com a personal certificador serà potestat de l'empresa d'acord amb la normativa vigent.



Disposició transitòria tercera

Amb caràcter excepcional, l'empresa es compromet a promocionar als TMA 2 i TMA 1 que seguint els criteris establerts en el II Conveni optessin a una categoria superior abans del 31 de desembre de 2017. Conseqüentment, a aquestes persones se'ls mantindrà el dret a la seva promoció amb caràcter *ad personam*.

Disposició final. Article derogatori

Aquest Conveni deixa sense cap efecte qualsevol acord individual o plural que contradigui el pactat.

I, en prova de conformitat, se signa el document a Lluçmajor (Illes Balears) el 21 de desembre de 2017.

GLOBALIA MANTENIMIENTO AERONÁUTICO S.L.U.

ANNEX I
Taula Salarial III Conveni Efectes 1/1/2017

GRUP	CATEGORIA	Salari Base	Plus Productivitat	Plus Toxicitat	Plus Transport	Plus Torns	Plus Manteniment	Plus Tallers	Plus Certificador	Plus solapament	SBA	Hora Ordinària
ADM	Cap Administratiu 1 A	2.784,47	635,45	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.293,35	26,79
ADM	Cap Administratiu 1 B	2.349,25	585,23	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	43.497,13	23,02
ADM	Cap Administratiu 1 C	2.150,22	534,97	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40.007,05	21,08
ADM	Cap Administratiu 2 A	2.043,05	484,73	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37.803,35	19,85
ADM	Cap Administratiu 2 B	1.830,85	434,47	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34.129,03	17,81
ADM	Cap Administratiu 3 A	1.741,11	384,25	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.169,03	16,72
ADM	Cap Administratiu 3 B	1.667,36	334,03	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30.433,98	15,76
ADM	Cap Administratiu 3 C	1.434,08	283,78	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26.464,59	13,56
ADM	Administratiu 1 A (Normal)	1.200,75	233,55	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22.494,59	11,35
ADM	Administratiu 1 A (Torns)	1.200,75	233,55	25,00	172,04	181,54	0,00	0,00	0,00	0,00	24.673,03	11,35
ADM		1.109,88	201,91	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20.779,46	10,40





GRUP	CATEGORIA	Salari Base	Plus Productivitat	Plus Toxicitat	Plus Transport	Plus Torns	Plus Manteniment	Plus Tallers	Plus Certificador	Plus solapament	SBA	Hora Ordinària
	Administratiu 1 B (Normal)											
ADM	Administratiu 1 B (Torns)	1.109,88	201,91	25,00	172,04	169,51	0,00	0,00	0,00	0,00	22.813,57	10,40
ADM	Administratiu 2 A (Normal)	1.018,99	170,28	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19.064,19	9,44
ADM	Administratiu 2 A (Torns)	1.018,99	170,28	25,00	172,04	149,06	0,00	0,00	0,00	0,00	20.852,92	9,44
ADM	Administratiu 2 B (Normal)	928,12	138,64	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17.349,07	8,49
ADM	Administratiu 2 B (Torns)	928,12	138,64	25,00	172,04	137,04	0,00	0,00	0,00	0,00	18.993,59	8,49
ADM	Ajudant Administratiu (Normal)	837,24	107,01	25,00	172,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.633,94	7,54
ADM	Ajudant Administratiu (Torns)	837,24	107,01	25,00	172,04	131,04	0,00	0,00	0,00	0,00	17.206,36	7,54

TMA	Cap d'equip A	2.373,68	818,20	25,00	172,04	251,82	94,95	0,00	94,95	234,56	51.261,86	25,02
TMA	Cap d'equip B	2.183,27	725,55	25,00	172,04	231,71	87,33	0,00	87,33	213,92	46.966,48	22,82
TMA	TMA 1 A	1.193,01	632,95	25,00	172,04	211,64	79,72	0,00	79,72	0,00	42.674,21	20,62
TMA	TMA 1 B	1.915,05	591,43	25,00	172,04	204,64	76,60	0,00	76,60	0,00	40.879,98	19,69
TMA	TMA 2 A	1.835,86	549,52	25,00	172,04	195,05	73,43	0,00	73,43	0,00	39.031,40	18,75
TMA	TMA 2 B	1.692,10	498,90	25,00	172,04	179,87	67,68	0,00	67,68	0,00	36.058,93	17,24
TMA	TMA 2 C	1.548,38	448,29	25,00	172,04	164,70	61,94	0,00	61,94	0,00	33.087,35	15,72
TMA	TMA 3 A	1.404,53	397,62	25,00	172,04	149,52	56,18	0,00	56,18	0,00	30.112,92	14,21
TMA	TMA 3 B	1.354,05	318,19	25,00	172,04	140,02	54,16	0,00	54,16	0,00	28.155,90	13,20
TMA	TMA 3 C	1.216,85	237,02	25,00	172,04	148,85	48,67	0,00	48,67	0,00	25.138,85	11,50





TMA	TMA 3 D	1.096,99	182,25	25,00	172,04	117,06	43,88	0,00	43,88	0,00	22.255,20	10,14
TMA	Ajudant 1	965,60	124,89	25,00	172,04	105,00	19,31	0,00	0,00	0,00	19.172,99	8,68
TMA	Ajudant 2	882,78	50,31	25,00	172,04	98,00	17,66	0,00	0,00	0,00	16.865,56	7,45
TMA	Ajudant 3	774,75	3,28	25,00	172,04	90,00	15,50	0,00	0,00	0,00	14.572,82	6,25

TMT	Oficial 1 Taller	1.404,53	397,62	25,00	172,04	149,52	0,00	28,09	0,00	0,00	29.775,83	14,21
TMT	Oficial 2 Taller	1.354,05	318,19	25,00	172,04	140,02	0,00	27,08	0,00	0,00	27.830,93	13,20
TMT	Oficial 3 A Taller	1.216,85	237,02	25,00	172,04	148,85	0,00	24,34	0,00	0,00	24.846,80	11,50
TMT	Oficial 3 B Taller	1.096,99	182,25	25,00	172,04	117,06	0,00	21,94	0,00	0,00	21.991,92	10,14
TMT	Ajudant 1 Taller	965,60	124,89	25,00	172,04	105,00	0,00	19,31	0,00	0,00	19.172,99	8,68
TMT	Ajudant 2 Taller	882,78	50,31	25,00	172,04	98,00	0,00	17,66	0,00	0,00	16.865,56	7,45
TMT	Ajudant 3 Taller	774,75	3,28	25,00	172,04	90,00	0,00	15,50	0,00	0,00	14.572,82	6,25

Dieta Nacional	45,00 €
Dieta Internacional	100,00 €
Certificador NDT Nivell 0	50 €/mes
Certificador NDT Nivell 1	100 €/mes
Certificador NDT Nivell 2	200 €/mes

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/61/1032866

