

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
Air Berlin PLC & CO. Luftverkehrs KG.
Sucursal en España**

ARTICULO PRELIMINAR

Al amparo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y otras normas concordantes, y a los efectos de poder adecuar la actual estructura de Recursos Humanos de la Empresa Air Berlin PLC & Co Luftverkehrs KG, Sucursal en España, a la difícil situación de crisis económica en general y del sector de la aviación comercial, en particular, que exige mayor productividad y más flexibilidad y competitividad, en el marco del pleno respeto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la Empresa y los representantes de los trabajadores, en uso de su libertad negociadora y de la autonomía de la voluntad de las partes, han acordado la negociación de un Convenio Colectivo de ámbito empresarial, para que sea aplicado a las relaciones establecidas entre esta y sus trabajadores, en las materias objeto de pacto que más adelante se establecen en el siguiente texto articulado.

En su virtud, tras la negociación realizada por ambas partes, siempre bajo los criterios de buena fe, se ha alcanzado el presente acuerdo por el que se establece definitivamente el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA: "Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG, Sucursal en España", en base a los siguientes artículos:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, ámbito funcional y geográfico, personal y temporal, partes contratantes y objeto

Artículo 1.- Identificación de las partes signatarias

De una parte: la Empresa Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG, Sucursal en España, representada por su Director general en España D. Paul Verhagen, y el Director de RRHH D. Antonio Rey, ambos con poderes bastantes de representación, con domicilio a todos los efectos del presente Convenio, en Gran Vía ASIMA nº 6 A, 1 C del Polígono Industrial Son Castelló de Palma de Mallorca (07009), siendo su CIF el W0042192E y su C.C.C. principal en la Seguridad Social el 07/1055936-4.

Y de otra, la parte social, integrada por los siguientes Delegados al Comité de Empresa:

Agne Brand, Daniel Cano, Isabel Chaban, Maya Emilova, Tanya Godoy, Claudio Herbener, y Maria Tenorio todos ellos fijando domicilio a todos los efectos del presente Convenio, en Gran Vía ASIMA nº 6 A, 2ª Planta, Oficina del Comité de Empresa, del Polígono Industrial Son Castelló de Palma de Mallorca (07009).


u.e.s

1 



Ambas partes se reconocen mutuamente plena capacidad legal para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo de Empresa en los términos siguientes.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio colectivo de empresa tendrá eficacia para todo el personal laboral al servicio de la misma y el que sea contratado con posterioridad. Quedan excluidos expresamente del presente convenio los siguientes cargos de personal directivo: 1) Jefe del Departamento Internacional de Grupos (Head of International Group Department), 2) Gerente de Catering para el Área Mediterránea (Catering Manager Mediterránea Área), 3) Jefe del Service Center Palma de Mallorca (Head of Service Center PMI), 4) Jefe de Ventas para España y Portugal (Head of Sales Spain & Portugal), 5) Gerente Regional para España y Portugal (Regional Manager Spain & Portugal) y 6) Gerente del Centro de Conexión en Palma de Mallorca (HUB Manager PMI).

Artículo 3.- Ámbito funcional y geográfico

El presente Convenio, es de aplicación al personal de la empresa que desarrolla como actividad principal la de **Actividades anexas al transporte aéreo** (Código CNAE 5223). La función primordial de la Sucursal en España de Air Berlin PLC & Co Luftverkehrs KG es la atención a los clientes y pasajeros en tierra, y la venta de billetes en el sector aéreo nacional e internacional. Este convenio se aplicará a sus centros de trabajo en el ámbito de Palma de Mallorca.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá vigencia de dos años naturales, desde el 01 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de la fecha de registro por la Autoridad laboral y eventual publicación en el BOIB.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.



Artículo 6.- Denuncia y prórroga



Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días y máxima de 90 días antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse simultáneamente ante la autoridad laboral competente, y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en la empresa, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorroga provisionalmente hasta la firma de un nuevo acuerdo, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 7.- Materias que son objeto del presente convenio de empresa

Dada la falta de norma superior o Convenio Colectivo de sector existente, las materias objeto de negociación y regulación tendrán el carácter de exclusivas para Air Berlin PLC & CO Luftverkehrs KG, Sucursal en España, resumiéndose en el siguiente esquema:

- 
- 
- 
- 
- **Clasificación profesional** (Capítulo II)
 - Sistema de clasificación
 - Movilidad Funcional
 - Grupos y funciones profesionales
 - **Estructura retributiva** (Cap. III)
 - Salarios
 - Gratificaciones extraordinarias
 - Plus "Ad personam"
 - **Organización del trabajo** (Cap. IV)
 - Jornada y horario de trabajo
 - Periodo de Prueba
 - Descanso semanal.
 - Horas extraordinarias
 - Distribución irregular de la jornada
 - Trabajo en día festivo
 - Nocturnidad
 - Uniformidad
 - **Vacaciones y licencias** (Cap. V)
 - Vacaciones anuales
 - Licencias retribuidas

- 
- 
- **Previsión Social** (Cap. VI)
 - Incapacidad Temporal y su comunicación efectiva a la empresa.
 - Previsión de Riesgos Laborales
 - Plan de Igualdad y Protocolos de actuación frente al acoso
 - **Contratación** (Cap. VII)
 - Modalidades de contratación
 - **Régimen Disciplinario** (Cap. VIII)
 - **Disposiciones Adicionales y Disposición final** (Cap. IX)

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. Criterios Generales.



Se establece la clasificación profesional de los/las empleados/as (*) que presten servicios en la empresa en el ámbito de aplicación de este convenio mediante áreas funcionales y niveles de responsabilidad.



De acuerdo con el puesto de trabajo asignado en su contrato, el/la empleado/a(*) quedará encuadrado dentro del área funcional y nivel de responsabilidad que le corresponda, reflejado en el Anexo X del presente Convenio.

(*) NOTA: de aquí en adelante, en razón de facilitar la lectura se entiende que la referencia a "empleado/s" incluye también al género femenino.

Artículo 9. Factores de Encuadramiento Profesional.



En la clasificación de los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.



En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices de la empresa.



d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de empleados sobre el que se ejerce.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.



f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

AN

Artículo 10.- Sistema de Clasificación Profesional.

Los grupos profesionales a los que se refiere el Anexo I del presente convenio son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías del mismo.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que los grupos profesionales del presente convenio cumplen las previsiones del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación, conforme a lo establecido en el artículo 41.1 f) del ET.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del ET.

Cuando la empresa estime necesario que el empleado realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquel percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría. El empresario deberá comunicar su decisión a los representantes de los empleados.

Los empleados que realicen funciones de nivel superior durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos en un período de dos años, podrán reclamar el ascenso en las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 39.2 del E.T.

A.B.

Artículo 12. Áreas Funcionales.

Las áreas funcionales están determinadas por un conjunto de actividades profesionales que mediante una base profesional homogénea, integran sus correspondientes niveles de responsabilidad.

Los empleados serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

- Área Primera: Operaciones aeroportuarias (Airport Operations)
- Área Segunda: Estaciones aeroportuarias (Airport Stations)
- Área Tercera: Oficina Internacional de Grupos (International Group Desk)
- Área Cuarta: Centro de Atención al Cliente (Service Center)
- Área Quinta: Comerciales
- Área Sexta: Administración
- Área Séptima: Mantenimiento y limpieza

1ª Área - Operaciones Aeroportuarias

Customer Care Desk Agent

Duty Manager

Deputy Manager Admin & Accounting

- Comprende las labores de atención directa al cliente y venta de billetes. Asistencia en caso de irregularidades con los vuelos. Control de la operativa y supervisión del handling de pasajeros y aviones. Trabajos administrativos.

2ª Área - Estaciones Aeroportuarias

Customer Care Desk Agent

Duty Manager Passenger Services

Manager operations

- Atención directa al cliente en el aeropuerto. Asistencia en caso de irregularidades. Venta directa al cliente.
- Control operativo y asistencia para vuelos especiales. Gestión de irregularidades.

3ª Área - Oficina Internacional de Grupos

Agentes de venta

Jefe adjunto International Group Desk

- Tratamiento de peticiones y gestión de reservas de grupos, con orientación al cliente y las ventas (gestión telefónica, por correo electrónico y GDS). Asistencia y apoyo integral y contacto continuo con las agencias de viajes.

4ª Área - Centro de Atención al Cliente

Agentes de venta y atención al cliente

Formadores

Supervisores / Teamleader

Jefe adjunto del Service Center

- Comprende todos los trabajos de atención al cliente final. Reservas y asesoramiento, trabajos administrativos y de atención al cliente. Venta activa de productos de airberlin y sus socios.

5ª Área - Comerciales

Comerciales Auxiliares

Apoyo Agencias

Comerciales internos

Comerciales externos

Marketing

- Comprende todos los trabajos de asesoramiento de los clientes y de adquisición de nuevos clientes (AAVV y clientes de negocio), promoción y soporte de ventas.

6ª Área - Administración

Interline

Informática

Contabilidad / Residentes

Investigación y Fraude

Secretaría

Recursos Humanos

- Comprende todos los trabajos administrativos, de contabilidad e informática, así como de gestión de personal.

La fecha del pago de salarios se efectuará como máximo durante los primeros 5 días hábiles del mes mediante transferencia bancaria. El recibo de salarios se entregará en papel o en soporte informático.

Artículo 14.- Plus "Ad personam"

Los importes que a fecha de 1 de enero de 2013 se venían percibiendo por cualquier concepto o plus salarial, no recogido explícitamente en este texto, se integrarán en una cantidad y global con carácter de plus "ad personam", permaneciendo ésta inalterable indefinidamente en su cuantía, no pudiendo formar parte de ninguna base de cómputo para otros posibles conceptos salariales, excepto las horas extras y las horas nocturnas, a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 15.- Jornada y horario de trabajo.

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este Convenio, que exige flexibilidad y en gran medida una permanente continuidad en el servicio a prestar en términos de actividades anexas al transporte aéreo, la empresa, en cada centro de trabajo tendrá plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los empleados ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el empleado la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

Los empleados tendrán derecho a:

- a) manifestar sus preferencias en cuanto a la elección de los turnos antes de la confección de los mismos a su Supervisor o Jefe inmediato.
- b) a conocer con antelación mínima de dos semanas la estructura de turnos.
- c) a la máxima flexibilidad posible a la hora de cambiar turnos con compañeros. Los turnos se ajustarán a criterios y sistemas que permitan su adaptación a las necesidades individuales y a la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que no afecte a la programación establecida para el buen funcionamiento del trabajo.

Se establece una jornada máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o en su proporción sobre la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, salvo que medie un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, con información y consulta a la representación legal de los trabajadores y respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Se establece un período de descanso diario, voluntario y fraccionable, de un máximo de quince minutos. Este derecho sólo podrá disfrutarse en jornadas que excedan de las cuatro horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, el empleado tendrá derecho a una pausa para almorzar de hasta treinta minutos, de los cuales quince se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo y los otros quince irán a cargo del empleado, si éste así lo decide y lo manifiesta de forma semestral. Por defecto, se aplicará solamente la pausa de quince minutos.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con un día laborable y el empleado tenga turno o le toque trabajar, se considerará de libranza la mitad de la jornada. Cuando se trabaje en dichas fechas en los puestos adscritos a turnos, los empleados afectados tendrán derecho al descanso compensatorio equivalente al tiempo que presten servicios en dichos días; contabilizándose como un día libre adicional (OFF) en el mes de diciembre.

Artículo 16.- Periodo de Prueba

En los contratos indefinidos, podrá concertarse por escrito un período de prueba de seis meses para todos los niveles de responsabilidad, a excepción del nivel 5 referido en el Anexo I, cuya duración no podrá ser superior a dos meses.

Para los contratos de Duración Determinada, el período de prueba será, en todo caso, de un mes.

El período de prueba se aplicará únicamente para el primer contrato en el mismo puesto de trabajo.

Artículo 17.- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción.

Artículo 18.- Horas extraordinarias

Se establece como uno de los objetivos de las partes firmantes la excepcionalidad de las horas extraordinarias normales no estructuradas, debiéndose realizar exclusivamente solo previa autorización de su superior inmediato y siempre revistiendo

carácter de perentorias o bien generadas por situaciones especiales de acumulación de tareas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias normales estructuradas, aquellas que signifiquen un incremento sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo en razón de la actividad y por contingencias no previstas. Estas horas tendrán la consideración o carácter de obligatorias cuando se trate de necesidades de servicio, tomando siempre en consideración la posibilidad de conciliar la vida laboral y la vida familiar, con la menor afectación posible.

Todas las horas extraordinarias, serán abonadas o compensadas con un incremento del veinticinco por cien (25 %) sobre la hora ordinaria, tanto si se compensan por tiempo de descanso como si se opta por su abono. El empleado que desee compensar las horas por tiempo de descanso deberá solicitarlo y se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes al de su devengo. En su defecto, serán abonadas en nómina al mes siguiente de su devengo.

El cálculo del valor de la hora ordinaria, de acuerdo con la legislación vigente, se efectuará en la forma siguiente:

$$\frac{(\text{Sal. Base} + \text{todos los pluses fijos}) \times 12 + \text{pagas extras}}{1.784 \text{ horas/año}}$$

Artículo 19.- Distribución irregular de la jornada

Por acuerdo expreso entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Con el objeto de incrementar la flexibilidad, la jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje máximo del 10% del total.

La empresa deberá fundamentar la distribución irregular de la jornada en vinculación con los procesos productivos y organizativos. El derecho empresarial de distribución irregular de la jornada tenderá siempre a dar preferencia al carácter voluntario en su aplicación y a conciliar las necesidades del servicio con la vida personal y familiar de los empleados.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. El empleado deberá conocer con un preaviso mínimo de quince días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La distribución irregular de jornada no se aplicará en el caso de empleados que hayan debido reducir su jornada laboral por cuidado de hijos y familiares, de acuerdo con la legislación vigente al respecto. En estos casos se establece una jornada continuada, incluyendo la elección de horario por parte de los empleados, siempre que sea compatible con el proceso productivo de la empresa.



Artículo 20.- Trabajo en día festivo

Cuando por razón de la actividad o servicio, tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el calendario oficial del lugar donde radique el centro de trabajo, se compensarán mediante el abono de un plus de treinta y cinco euros (35€) por día festivo y un descanso remunerado equivalente a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes.



Artículo 21.- Nocturnidad

Se entiende por período de nocturnidad el comprendido entre las veintidós (22:00) y las seis (06:00) horas. En el caso de procesos laborales continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún empleado estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.



Los empleados a los que se les reconozcan problemas de salud ligados con el trabajo nocturno tienen derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno. Se excluirá del trabajo nocturno a las mujeres embarazadas o las lactantes y a los mayores de 55 años, salvo que, en este último caso, decidan prestarlos voluntariamente.



Los empleados tendrán derecho a conocer con antelación suficiente el calendario de la organización de los turnos; a participar en lo posible, en la elección de los mismos y a poder acordar los cambios oportunos entre compañeros de la misma categoría o grupo profesional para adaptarlo a sus necesidades individuales y a la vida familiar.



Los empleados en turnos nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección especial en materia de salud y seguridad, adaptado a la naturaleza de su trabajo nocturno, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto del Ordenamiento Jurídico.



Los empleados que realicen trabajo nocturno percibirán, durante la vigencia del convenio, un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en el período antes mencionado en la misma cuantía de la hora ordinaria con un suplemento del 50%.



Artículo 22.- Uniformidad

Los empleados se presentarán en sus respectivos puestos de trabajo con vestimenta acorde con la estación y con la forma adecuada establecida por la empresa en función del grupo profesional asignado en la misma.



La empresa se reserva la designación de los puestos de trabajo en los que será necesario el uniforme. El coste del uniforme correrá al cargo de la empresa y su uso será obligatorio durante toda la jornada, una vez este haya sido entregado.

Mensualmente, la empresa abonará el plus salarial actualmente vigente para mantener el uniforme recibido, limpio y en perfecto estado de conservación acorde con el uso.

CAPÍTULO V

Vacaciones, licencias, excedencias y ceses

Artículo 23.- Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de veinticuatro (24) días laborables. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los empleados tendrán derecho a la parte proporcional. Así mismo, se procederá al cálculo proporcional a los días trabajados, teniendo en cuenta las posibles modificaciones de jornada. Se dará prioridad y facilitará la opción de disfrutar vacaciones durante un período de al menos 15 días naturales continuados, preferentemente durante los meses de junio a agosto y en períodos de receso escolar, a los empleados que tengan niños a su cargo. Sólo computarán a cuenta, los laborables disfrutados.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural de su devengo, aunque excepcionalmente y por causas justificadas de carácter productivo o de exceso de trabajo, se permitirá la posibilidad de que las vacaciones que resten pendientes del año, se disfruten durante el año posterior a su devengo.

Este crédito vacacional deberá constar por escrito y con fecha anterior a 31 de diciembre del año en curso, especificando las fechas previstas de disfrute. Fuera de esta salvedad, las vacaciones que no hayan sido disfrutadas automáticamente se considerarán prescritas.

El sistema vacacional se ajustará a las distintas necesidades de los procesos laborales del Aeropuerto y de los departamentos localizados en la sede de Son Castelló, siempre de acuerdo con la representación de los empleados y manteniendo el criterio de que todos los meses son susceptibles de disfrute. El período de vacaciones debe fijarse de conformidad entre el empleado y un Supervisor o Jefe de Departamento.

El Departamento de RRHH informará sobre los catorce días festivos aplicables y deberá recibir las solicitudes de vacaciones debidamente cumplimentadas y autorizadas por el Supervisor o Jefe de Departamento competente.

Para resolver los casos de derecho prioritario en solicitudes coincidentes para un mismo período, se arbitrará, con la representación de los empleados, un sistema de puntos o baremo para su distribución equitativa, por el cual, quien haya solicitado y obtenido un período de disfrute en periodo de mayor demanda, no gozará de prioridad en el año posterior y así sucesivamente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o

la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto del Trabajador, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal

por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el

trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24.- Licencias retribuidas.

El personal, previo aviso y con la correspondiente justificación en tiempo y forma, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, abuelos, suegros, hermanos, hijos, cuñados, yernos/nueras y nietos). En el caso que el enfermo residiera, o el difunto hubiera fallecido, fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia se ampliará a cuatro días, cuando por tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma de las Illes Balears al efecto.

En el caso de fallecimiento de parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará a tres días naturales, y si se precisara desplazamiento, a cinco días.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad (padres, hijos) o afinidad (suegros, yerno/nuera), los cuatro días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del empleado, en otro día más.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, el permiso tendrá carácter de inmediatez y solo podrá demorarse previa autorización de la empresa.

2. Dos días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo. Si el alumbramiento se produce fuera del lugar de residencia del empleado esta licencia se ampliará a cuatro días, y en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples, se ampliará en un día más por cada hijo a partir del segundo.

3. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

AVC

5. El tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud y para el deber inexcusable de carácter público y personal, así como los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos, únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. La empresa, con previo aviso y acorde a las circunstancias, facilitará al empleado el tiempo indispensable para atender gestiones personales y/o familiares que el mismo deba realizar y que no estén contempladas como deber cívico (tales como gestión/firma hipoteca, asistencia tutoría hijos, matriculaciones colegio hijos o propias, compra vivienda habitual, notaría y similares), con un máximo anual de 3 días laborables, no consecutivos, debiendo el trabajador recuperar posteriormente el tiempo utilizado, de acuerdo a los criterios organizativos que en cada momento marque la Dirección de la empresa. A esta licencia tendrán derecho aquellos empleados con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y cuyo período de ocupación anual efectiva sea superior a los seis meses.

8. Los empleados, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por voluntad del empleado se podrá acumular la hora de ausencia del trabajo por lactancia en días consecutivos.

Para la acumulación, se sumará una hora por jornada a trabajar indistintamente de la jornada de la madre/padre desde la fecha que el empleado se reintegre a su puesto de trabajo después del permiso de maternidad y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha que su hijo cumpla los nueve meses.

El período de disfrute del permiso acumulado de lactancia será siempre a continuación del período de baja por maternidad o reincorporación de excedencia. El empleado percibirá el salario correspondiente a su jornada. Las horas de lactancia se agruparán en días que se contabilizarán como DL (día de lactancia). El empleado comunicará al empresario su intención a acogerse al permiso de lactancia acumulado con 15 días de antelación a la fecha de finalización del período de maternidad o excedencia.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante (exceptuando la enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica contempladas en el punto 1). Si el día en que se produce el hecho causante, el/la empleado/a ha asistido al trabajo dos o más horas, el permiso empezará a computar al día siguiente.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidos, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, aportando a la empresa los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 25.- Excedencias

En materia de excedencias se aplicará en el presente Convenio lo dispuesto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de Marzo) en su Artículo 46.

Artículo 26.- Ceses

Los empleados que decidan cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) 60 días naturales para los empleados comprendidos en el nivel de responsabilidad I del Anexo I.
- b) 15 días naturales para el resto de empleados.

El incumplimiento por parte del empleado de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente al retraso en el preaviso.

La empresa pondrá en conocimiento del Comité, los ceses definitivos de empleados fijos y fijos discontinuos, con indicación de la causa de dichos ceses, en el plazo máximo de 30 días.

CAPÍTULO VI

Incapacidad Temporal y Previsión Social

Artículo 27.- Complemento al salario en caso de Incapacidad Temporal

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes descritos en la Ley de Seguridad Social, siempre que el empleado posea legalmente el derecho y presente los preceptivos partes en tiempo y