

III. Otras Resoluciones

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

1609 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 25 de marzo de 2015, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento e Ingeniería Aeronáutica del Atlántico Sur, S.L. (BinterTechnic).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento e Ingeniería Aeronáutica del Atlántico Sur, S.L. (BinterTechnic); suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29.3.95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (BOC nº 195, de 9.10.13), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 25 de marzo de 2015.- La Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

**III CONVENIO COLECTIVO DE MANTENIMIENTO E INGENIERÍA
AERONÁUTICA DEL ATLÁNTICO SUR, S.L.
BINTERTECHNIC**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo que Mantenimiento e Ingeniería Aeronáutica del Atlántico Sur, S.L. (en adelante BinterTechnic) tiene o pueda tener en el futuro en el Archipiélago Canario.

Artículo 2º.- Ámbito Personal y funcional.

Este Convenio afecta a los trabajadores de BinterTechnic, cualquiera que fuere su contrato. A quienes ocupen puestos de especial responsabilidad en la estructura organizativa aprobada por la Dirección, en tanto desempeñen los mismos, les serán de aplicación las normas específicas que para ellos establezca la Compañía. Se excluye del ámbito de este Convenio al personal directivo.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2015 y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Los efectos económicos se aplicarán con efecto a la firma del presente Convenio y sin efecto retroactivo alguno. Será prorrogable tácitamente por períodos de un año, si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se pide formalmente por escrito su revisión o rescisión por cualquiera de las partes. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso seguirán vigentes todas sus cláusulas obligacionales y normativas durante 1 año desde la fecha de fin de vigencia del convenio o sus prorrogas. A partir de dicha fecha, el convenio pierde vigencia y se aplicará lo que la legislación vigente disponga en ese momento. Denunciado el convenio en vigor o su prórroga, por cualquiera de las partes, en tiempo y forma, ambas partes se comprometen a negociar con buena fe y sin dilaciones hasta la consecución de un nuevo convenio.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad.

El Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si por la autoridad competente se modificara substancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a reconsiderar las concesiones recíprocas que las partes hubieren hecho.

Artículo 5º.- Absorción y Compensación.

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y

retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengán siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual. Asimismo se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6º.- Normativa supletoria.

Para lograr que la actividad de BinterTechnic, se desarrolle conforme a los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía, el personal afecto por el presente Convenio se somete, en defecto de regulación expresa en el mismo, a lo previsto en la legislación vigente en cada momento, así como a las normas generales.

Artículo 7º.- Trato más favorable.

Cuando la aplicación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable al trabajador. Cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, deberá resolverse de acuerdo a la Comisión Paritaria, según lo establecido en el artículo 13 del presente convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 8º.- Organización del trabajo.

La Organización práctica y técnica del trabajo en BinterTechnic es facultad de la Empresa.

Artículo 9º.- Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, colaborarán en la consecución de los objetivos de la Empresa, procurando alcanzar una alta calidad del servicio y una óptima atención a sus clientes.

Artículo 10º.- Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

El personal cooperará con la Dirección para mantener su pericia, titulación necesaria y conocimientos profesionales al nivel que exijan las misiones que le sean asignadas por la Dirección de la Empresa, aceptando la realización de las pruebas y cursos que al efecto se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen. La Compañía mantendrá el control de las fechas de vencimiento de los títulos y licencias, avisando previamente a su vencimiento y dando las facilidades necesarias para que estos puedan ser renovados. Los gastos de esta documentación serán por cuenta de la Compañía. En ningún caso asumirá la compañía los gastos derivados del mantenimiento de la habilitación de aviones que la compañía no tenga en su habilitación como centro EASA-145, excepto que la Dirección lo decida. Siendo el idioma inglés de uso universal en el sector aeronáutico, los trabajadores se comprometen a tener un

nivel adecuado del mismo con el fin de aprovechar los cursos, la lectura y el aprendizaje de manuales aeronáuticos impartidos o escritos en ese idioma. La compañía incluirá a aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten, en los cursos formativos de materia genérica que se programen, ya sean presenciales o mediante plataformas on line, siempre y cuando dicha formación se realice fuera del horario de trabajo y sin alteración de los de los turnos asignados.

Artículo 11º.- Pacto de permanencia.

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa, deberá permanecer como mínimo durante el período de un año desde el fin de la formación en la misma antes de poder causar baja voluntaria o dos años para causar baja por excedencia. En caso contrario o en el caso de despido disciplinario declarado procedente en sentencia judicial firme deberá indemnizar a la Empresa. Esta indemnización consistirá en una cantidad equivalente a la proporción mensual del importe total de los gastos sufragados por la Empresa por la realización del curso o especialización mencionada, en función de los meses que faltasen para cumplir la integridad de la permanencia. Para ello se facilitará previamente información del coste del curso a realizar a los representantes o al interesado. No se tendrá en cuenta ningún tipo de subvención/bonificación posible recibida por la compañía a efectos de reducir la indemnización a satisfacer por el trabajador, incluidas las subvenciones por formación o de otro tipo, ya sean entidades públicas o privadas.

Artículo 12º.- Pacto de no concurrencia.

Ningún trabajador podrá dedicarse a cualquier otra actividad, retribuida o no, que signifique competencia comercial para la Empresa.

Artículo 13º.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Con el fin de facilitar la aplicación del presente Convenio, se crea en el seno de la Empresa una Comisión Paritaria compuesta por igual número de representantes de la Dirección y de los trabajadores. Sus componentes, en número de dos por cada parte, serán designados por la Dirección y por los Representantes de los Trabajadores, respectivamente. La función de esta Comisión será la interpretación y vigilancia del cumplimiento de las materias reguladas en el presente Convenio. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para las partes y para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones que estos pudieran ejercitar, de entender que son lesivos para sus intereses o derechos. Los acuerdos deberán hacerse públicos y tendrán efectividad desde la fecha en que así lo acuerden las partes. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que deberán celebrarse cuando una de las partes así lo proponga, en el plazo máximo de una semana. Ambas partes se obligan a levantar siempre Acta de todas las reuniones, aunque no lleguen a ningún acuerdo, reflejando en la misma las diferentes posturas. Las representaciones de las partes tendrán acceso a toda la documentación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones. Los miembros representantes de la Dirección en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la Dirección de la Empresa. Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos proporcionalmente al número de

representantes del personal que tuviese cada Sindicato en cada momento. La Comisión de interpretación de Convenio interpretará cualquier artículo del Convenio Colectivo sujeto a interpretación, entre ellos los de los niveles económicos, y además, cualquier otra función que la ley laboral vigente otorga. Las discrepancias en el seno de esta Comisión se someterán a la mediación de los Tribunales Laborales Canarios.

Artículo 13º bis.- Procedimiento de descuelgue.

Procedimiento de descuelgue de las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo: en el caso de que la empresa pretendan modificar condiciones este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del ET, la Dirección lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, mediante escrito indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran, y facilitando la documentación que acredite su concurrencia. Se abrirá un período de consultas de duración no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del TRLET. En caso de desacuerdo a la conclusión del período de consultas, la Empresa y la representación legal de los trabajadores, de no estar en vigor un acuerdo interprofesional aplicable que regule otra solución, las partes someterán las discrepancias a un procedimiento de solución mediante mediación o arbitraje por parte del Tribunal laboral Canario. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del TRLET”.

Artículo 14º.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centros de trabajo de BinterTechnic para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. En su defecto serían los Delegados de Personal. El Estatuto de los Trabajadores contempla la formación del Comité Ínter centros. Para la constitución del Comité Ínter centros será necesario el acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio, de conformidad con la legislación vigente previa decisión por mayoría de los componentes de los distintos Comités de Centro.

Artículo 15º.- Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las competencias previstas según la legislación laboral vigente y adicionalmente las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece BinterTechnic, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa, y todo tipo de subvenciones a los cuales pueda acogerse la empresa para dichos planes de formación.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas, incentivos y valoración para la progresión en los puestos de trabajo.

4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer, los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Se entregará copia básica de todos los contratos para su firma de su recepción por los representantes de los trabajadores, en los términos legalmente establecidos.

6. Trimestralmente la Empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores, para tratar la evolución de la Empresa no obstante podrá tener cuantas reuniones extraordinarias fuesen necesarias cuando las circunstancias así lo requieran.

7. Los representantes de los trabajadores conocerán trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Los representantes de los trabajadores ejercerán una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente, así como colaborando con el trabajador para que cumpla con la normativa.

9. Participar, como se determine en este convenio colectivo, en la gestión de obras sociales que establezca la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.

11. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en este artículo, deben elaborarse en un plazo de 15 días naturales.

12. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las competencias siguientes:

a) Legitimidad para la negociación colectiva con la Dirección de la Empresa, de convenios colectivos y pactos de similar naturaleza, en los términos legalmente establecidos.

b) Participar en la comisión paritaria y cuantas comisiones se establezcan en este convenio colectivo, y pactos de similar naturaleza.

c) Los componentes de las Comisiones de trabajo serán elegidos de acuerdo a lo establecido en los dos últimos párrafos del artículo 13.

Artículo 16º.- Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas según la legislación laboral vigente, y adicionalmente las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o representantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, si se trata del Comité, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.

e) Disponer de un crédito horario de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, excepto el presidente/a o secretario/a que dispondrán mensualmente de un crédito adicional de 10 horas laborales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudién-

dose acumular el total de horas al mes en uno o varios delegados del mismo sindicato, sin rebasar el máximo total.

La comunicación de horas sindicales se hará por escrito a la dirección de la Empresa, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

f) Se facilitarán cuatro billetes anuales, con reserva, por miembro del Comité en la red de Binter Canarias para los desplazamientos necesarios para el desarrollo de la actividad sindical, pudiendo ser utilizados por cualquiera de los delegados sindicales formalmente designados por los sindicatos con representación en los Comités o por los miembros de dichos Comités. No se contabilizarán dentro del cómputo anterior los billetes que se utilicen cuando sea la empresa la que convoque a los miembros del Comité o a los responsables de las secciones sindicales.

Artículo 17º.- Capacidad y sigilo profesional.

Las descritas según la normativa laboral vigente.

Artículo 18º.- Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centros de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la Empresa.

- Recibir la información que le remita su sindicato.

El Empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad de este.

2. Los delegados sindicales deberán ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de sanciones y despidos de los trabajadores afiliados a un Sindicato, siempre que al empresario le conste su condición de afiliado.

CAPÍTULO III

INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 19º.- Ingreso y período de prueba.

El ingreso de un trabajador en BinterTechnic se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 20º.- Antigüedad Administrativa.

Es el tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso en la Compañía. Los trabajadores de Binter Canarias que se escindieron a BinterTechnic con fecha 1 de enero de 2008, se les reconoce la antigüedad administrativa que tenían a todos sus efectos.

Artículo 21º.- Contrataciones.

Previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Empresa, los ingresos del personal se efectuarán en cada grupo laboral a criterio de la dirección, en el nivel que más se adecue al puesto a desempeñar, de acuerdo con las condiciones laborales y retributivas reguladas en este Convenio. El nivel salarial de contratación será a criterio de la empresa dentro de los grupos laborales para los que el trabajador vaya a efectuar su labor.

Se podrán realizar contrataciones en el nivel que considere la empresa. No existirá discriminación para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados en la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contratación existente en la legislación vigente. Además, se pacta expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses dentro de un período de referencia de 16 meses. Adicionalmente de acuerdo con el artº. 15 del Estatuto de trabajadores, se amplía la duración máxima establecida legalmente del contrato de obra o servicio de 3 a 4 años.

Determinadas dichas condiciones, los trabajadores de BinterTechnic, podrán participar en las pruebas de ingreso en igualdad de oportunidades que el resto de aspirantes, manteniendo una prioridad para la cobertura del puesto en el caso de igualdad de puntuación con los aspirantes no pertenecientes a la Empresa.

En el caso que se produjese un expediente de regulación de empleo que afecte a algún colectivo o al total de la empresa las resoluciones y suspensiones de contrato si las hubiese siempre se produciría afectando en primer lugar aquellos trabajadores vinculados a la empresa por cualquiera de las fórmulas de contratación temporal o de duración determinada, pero siempre por estricto orden de antigüedad inverso de ingreso en la empresa y posteriormente a los fijos de plantilla por orden inverso de ingreso en la empresa.

Artículo 22º.- Requisitos para el ingreso.

Mantenimiento:

Los requisitos para la incorporación de personal a la dirección de mantenimiento serán los que estime la dirección de la compañía y, como mínimo, los siguientes:

- Ayudantes Mantenimiento: Formación Profesional o equivalente y nivel aceptable de inglés.

- Técnicos de Mantenimiento de Aeronave, los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión de la licencia de Técnico de Mantenimiento de Aeronave.

b) Experiencia mínima demostrada de 3 años como TMA en centro autorizado por la normativa EASA-145 de la Dirección General de Aviación Civil.

c) Nivel aceptable de inglés.

Servicios Generales:

Los requisitos para la incorporación de personal al Grupo de Servicios Generales serán los que estime la dirección de la compañía y, como mínimo, los siguientes:

- Administrativos: Formación Profesional o equivalente.
- Técnicos: (Diplomados y Licenciados universitarios).

Para el resto del personal se aplicarán, adicionalmente, los requisitos que establezca cada Dirección. La dirección de la empresa podrá asimilar como técnicos a personal sin titulación de acuerdo con los criterios que estime oportunos.

Artículo 23º.- Clasificación y Niveles retributivos.

A efectos de clasificación, se establecen los grupos laborales distribuidos en dos tablas con 10 niveles retribuidos para Servicios Generales y 15 para Mantenimiento.

Artículo 24º.- Grupos Laborales.

Los puestos de trabajo se organizan en los siguientes grupos laborales:

Mantenimiento: se adscriben a este grupo laboral los siguientes puestos de trabajo:

a) Mantenimiento de aeronaves: aquellos que tienen como función básica el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como la verificación, supervisión y garantía de las mismas para el vuelo.

Servicios generales: se adscriben a este grupo laboral las siguientes puestos de trabajo:

a) Administración: los puestos de trabajo que tienen como función básica la atención de la estructura administrativa de la Compañía.

b) Diplomados y asimilados: aquellos trabajadores y especialistas que ha reconocido la empresa.

Artículo 25º.- Progresión Económica.

Dentro de cada grupo laboral existe la posibilidad de progresar económicamente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Mantenimiento:

- No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo durante el tiempo de permanencia en el nivel. En este caso el trabajador progresará una vez prescrita la falta y cumplidos todos los demás requisitos.

- Haber estado en situación de actividad al menos el 75% del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de enfermedad o accidente que deberá permanecerse el 50%. Las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional no afectarán a este cómputo.

- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas relacionadas con su trabajo a los que hubiera sido convocado en su nivel actual.

- Por el transcurso de los siguientes períodos de tiempo:

Del nivel A0 al nivel A1: 3 años.

Del nivel A1 al nivel A2: 3 años.

Del nivel A2 al nivel A3: 4 años.

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles A0 al A3 tendrá como tope de progresión el nivel A3 y no podrá superar este último nivel, salvo por otras causas estipuladas en el articulado de este convenio.

Del nivel BA1 al nivel BA2: 3 años.

Del nivel BA2 al nivel B0: 3 años.

Del nivel B0 al nivel B1: 3 años.

Del nivel B1 al nivel B2: 3 años.

Del nivel B2 al nivel B3: 4 años.

Del nivel B3 al nivel B4: 4 años.

Del nivel B4 al nivel B5: 5 años.

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles BA1 al B5 tendrá como tope de progresión el nivel B5 y no podrá superar este último nivel, salvo por otras causas estipuladas en el articulado de este convenio.

- El acceso al nivel C2 y la progresión hasta el nivel C3, siempre que hayan superado la evaluación de competencias realizado por la dirección.

Del nivel C1 al nivel C2: 5 años.

Del nivel C2 al nivel C3: 5 años.

La Dirección de la Compañía podrá adelantar libremente los cambios informando de ello a la representación de los trabajadores.

Servicios Generales:

- No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo durante el tiempo de permanencia en el nivel. En este caso el trabajador progresará una vez prescrita la falta y cumplidos todos los demás requisitos.

- Haber estado en situación de actividad al menos el 75% del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de enfermedad o accidente que deberá permanecerse el 50%. Las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional no afectarán a este cómputo.

- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas relacionadas con su trabajo a los que hubiera sido convocado en su nivel actual.

- Por el transcurso de los siguientes períodos de tiempo:

Del nivel A0 al nivel A1:	3 años.
Del nivel A1 al nivel A2:	3 años.
Del nivel A2 al nivel A3:	4 años.
Del nivel CA1 al nivel CA2:	3 años.
Del nivel CA2 al nivel C0:	3 años.
Del nivel C0 al nivel C1:	4 años.
Del nivel C1 al nivel C2:	5 años.
Del nivel C2 al nivel C3:	5 años.

La Dirección de la Compañía podrá adelantar libremente los cambios informando de ello a la representación de los trabajadores.

Artículo 26º.- Cambios de Niveles “A” a niveles “B”, y de niveles “B” a “C”.

a) La promoción por cambio de nivel, al margen de lo establecido en el artículo anterior se realizará dentro de cada grupo laboral y en función de las necesidades existentes. Para ello, la Dirección determinará la necesidad de cobertura de una vacante en el nivel, estableciendo las pruebas y requisitos necesarios para la promoción y determinando, por libre designación, el trabajador que habrá de cubrirla de entre todos aquellos que hayan superado dichas pruebas y requisitos.

b) El personal del grupo laboral de Mantenimiento, que no tenga la designación de Certificador en esta compañía no podrá superar el nivel de progresión B2 por progresión económica según artº. 25, salvo libre decisión de la empresa. Igualmente los del grupo de servicios Generales no podrán pasar si han sido valorados de forma negativa en la evaluación de competencias.

c) El personal del grupo laboral de Mantenimiento, que no tenga la designación de Certificador Técnico en esta compañía no podrá superar el nivel de progresión B3 por progresión económica según artº. 25, salvo libre decisión de la empresa.

d) El personal del grupo de Servicios generales en niveles C, no podrá superar el nivel C1, sin que haya sido nombrado responsable de algún área por la empresa.

Artículo 27º.- Cambio de Nivel de Ayudante de Mantenimiento.

Los ayudantes con contrato indefinido sin Licencia (LMA), recibirán, a criterio de la empresa, el curso o cursos de generalidades del avión. Cuando un Ayudante de TMA, con

contrato indefinido, obtenga la licencia de TMA, será promocionado al nivel BA1. El Ayudante de TMA con una antigüedad mínima en BinterTechnic de tres años, que obtenga la licencia de TMA y la Dirección de Mantenimiento le haga entrega del sello de certificador y ejerza como tal en el centro de mantenimiento EASA-145 de BinterTechnic, promocionará al nivel B0, El certificador de Mantenimiento que se le promueva a Certificador Técnico, y una vez pasado un año en esta nueva función, será promovido a criterio de la Dirección de BinterTechnic a nivel B3.

Artículo 28º.- Función de Supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la dirección de la Compañía podrá, por libre decisión, designar, de entre los trabajadores del grupo laboral de servicios generales o mantenimiento, que se encuentren en el nivel C, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión, estas funciones se compensarán con un plus que se concretará individualmente.

Artículo 29º.- Plus de Secretaria.

Se establece un plus de responsabilidad de secretaria, aplicable solo a las personas que, en dependencia de los directores de área, ejerzan estas funciones. El importe de plus se concretará individualmente y se percibirá mientras se realicen dichas funciones. Este plus no será de carácter consolidable.

CAPÍTULO IV

SITUACIONES

Artículo 30º.- Comisión de Servicios.

Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador para la realización de un trabajo específico, regulado en las condiciones que se contienen en el presente Convenio. El tiempo computará, desde el momento de partida del centro de trabajo hasta el regreso al mismo, siempre que no medien períodos de descanso durante dicha comisión, en cuyo caso se excluirán estos del cómputo, y siempre que se regrese en el mismo día. No se computarán como períodos de descanso, 30 minutos en el desayuno, 45 minutos en la comida, y 45 minutos en la cena. Si la comisión de servicio durase más de un día el primer día computará desde la salida del centro de trabajo, y a partir del segundo, el tiempo de trabajo efectivo, incorporándose al turno correspondiente. Los plazos de preaviso para las personas que se encuentren en turno de libranza serán de 24 horas. En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera del centro de trabajo los transportes y estancia será por cuenta de la compañía, en la misma forma como actualmente se viene haciendo. Se designarán las personas que por su cualificación sean los idóneos para cada desplazamiento, procurando que haya una asignación equitativa entre los trabajadores que cumplan los requisitos. Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta del trabajador a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo posible a la hora de finalización del servicio. Los trabajadores se asegurarán volar con tarjeta de embarque para estar asegurados por la compañía. En todos los casos en que el alojamiento corra a cargo de la Compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la Empresa.

Artículo 31º.- Destacamento Sistema Binter.

Desplazamiento de un trabajador fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del servicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a seis meses. El destacamento forzoso, tendrá una duración máxima de un mes, y se producirá ante la imposibilidad de contar con personal en disposición de realizarlo voluntariamente. Los plazos de preaviso para el destacamento serán de siete días. Durante los destacamentos, se percibirán las siguientes cantidades:

- Para el destacamento forzoso: 30 días, 100% de la dieta Nacional o, Internacional más el alojamiento y el transporte.

- Para el destacamento voluntario: los primeros 30 días 100% de la dieta correspondiente. El resto del destacamento el 85% de la dieta correspondiente.

Para ambos supuestos los billetes correrán a cargo de la Compañía. BinterTechnic seleccionará al personal idóneo para el cumplimiento del Trabajo/contacto a realizar, procurando que haya una asignación equitativa entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

Artículo 32.- Desplazamiento a Centros de Mtto., o Lugares de Trabajo de Otras compañías.

Es el desplazamiento de un Trabajador fuera de su residencia por requerimiento de otra compañía u otro Centro de Mantenimiento. El tiempo de estancia será según el contrato ofertado con esa compañía o centro de Mantenimiento y con un período máximo de 30 días, salvo acuerdo con el trabajador. Durante estos desplazamientos, se percibirán las siguientes cantidades:

- 100% de la dieta Nacional o, Internacional más el alojamiento y el transporte.

Para ambos supuestos los billetes correrán a cargo de la Compañía. BinterTechnic seleccionará al personal idóneo para el cumplimiento del Trabajo/contacto a realizar, procurando que haya una asignación equitativa entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

Artículo 33.- Traslados.

Podrán realizarse: a) A solicitud del interesado. b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, concederá preferencia de elección, según grupo y la antigüedad. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares. En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado. En el b) se estará a lo convenido por las partes. En los supuestos de traslado, el trabajador dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que el trabajador afectado cause baja en su anterior destino. En el caso de que no pudieran aplicarse los dos supuestos anteriores, el traslado forzoso se efectuará por orden inverso de antigüedad en el grupo laboral.

Artículo 34º.- Trabajos extraordinarios.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse en la semana en curso y que por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, así como todos los casos de recuperación de un avión averiado, el personal designado se regirá por las siguientes directrices:

- El jefe de la unidad determinará los trabajos y/o desplazamientos necesarios y su realización.

- La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando la empresa al personal más idóneo.

- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y además, un mínimo de diez horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones. En caso de que esté prevista la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso que en principio le correspondería, se procederá, en lugar del disfrute del mismo, a la finalización de tales trabajos.

- En cualquier caso, inmediatamente después de finalizar los trabajos extraordinarios se iniciará el disfrute del período de descanso que se haya devengado, que será como mínimo de 12 horas. El tiempo computará, desde el momento de partida del centro de trabajo hasta el regreso al mismo, siempre que no medien períodos de descanso durante dicha comisión, en cuyo caso se excluirán estos del cómputo, y siempre que se regrese en el mismo día.

- Si para la realización fuese requerido un trabajador que estuviera disfrutando de un día de libranza se le restituirá el día dejado de disfrutar y se le concederá un día de libranza adicional.

- La Empresa suministrará el desayuno, almuerzo o la cena a aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada de trabajo como mínimo dos horas.

Artículo 35º.- Excedencia Voluntaria.

Se regulará por la legislación vigente.

Artículo 36º.- Excedencia por guarda legal.

Se regulará por la legislación vigente.

Artículo 37º.- Excedencia forzosa.

Dará lugar a esta situación la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de

trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. La reincorporación deberá solicitarse por el interesado en el mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

CAPÍTULO V

JORNADA

Artículo 38º.- Jornada a tiempo completo.

La jornada de trabajo de la Compañía será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. La jornada anual se establece en 1.783 horas. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. El personal con jornada continuada de ocho horas como mínimo dispondrá de treinta minutos diarios para el refrigerio y su disfrute se deberá atener a una determinada programación. Dicho tiempo computará como tiempo efectivo de trabajo. Durante la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral remunerada. Por el carácter de la actividad de la Empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter perentorio o de fuerza mayor.

Artículo 39º.- Régimen de turnos.

Debido a la actividad de la Empresa, se establecerán los turnos necesarios para cubrir todos los servicios, en función de la actividad programada. Para el trabajador nocturno a turnos, se distribuye el horario en turnos de mañana, tarde, y noche, quedando el horario de las jornadas:

Mantenimiento en Línea:

Mañanas: de 6,30 a 14,30 h.

Tardes: de 14,30 a 22,30 h.

Noche: de 22,30 a 6,30 h.

El personal programado para realizar su trabajo en Mantenimiento Base, realizarán turno de mañana o tarde, según la dirección convenga:

Mantenimiento en Base:

Mañanas: de 6,30 a 14,30 h.

Tardes: de 14,30 a 22,30 h.

No obstante lo anterior, se podrán variar los turnos asignados por variación de las cargas de trabajo o cualquier otra causa suficientemente justificada, entendiendo como tal, aquella no prevista en el momento de la realización de la programación. En el caso de que fuera necesario variar los turnos asignados, se mantendrán las retribuciones variables correspondientes a los turnos inicialmente asignados, si las hubiese. Dicha variación no tendrá compensación alguna, solo la reubicación de los días libres en el nuevo cuadrante. Esta variación será publicada, para

conocimiento del trabajador. En cualquier caso se realizará una distribución equitativa en la asignación de los turnos de trabajo. No obstante, los turnos podrán modificarse por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Si no existiese acuerdo en el plazo máximo de 15 días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40º.- Personal no sujeto a turnos.

El horario de trabajo para el personal no sujeto a turnos será el siguiente:

- De lunes a jueves: entrada de 7,00 a 8,00 horas y salida de 15,30 a 16,30 horas.
- Los viernes: entrada de 7,30 a 8,00 horas y salida de 13,30 a 14,00 horas.
- En mes de agosto: de lunes a viernes, entrada de 7,00 a 7,30 horas y salida de 14,30 a 15,00 horas.

No obstante el horario antes señalado, se garantizará la cobertura del servicio pudiéndose cubrir con rotaciones. En ningún caso, el personal sin rotación de turnos, excluyendo Mantenimiento Base, podrá trabajar en días festivos excepto por orden expresa y por escrito del Jefe de Departamento, teniendo que comunicarse a RRHH.

Artículo 41º.- Licencias retribuidas y permisos.

1. Permisos retribuidos: el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los siguientes motivos, además de todos los recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores aunque no se refleje de forma expresa en el presente Convenio Colectivo.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

g) Como consecuencia de la boda de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político, se concederá una licencia retribuida de un día de duración, ampliable a dos en el caso de que ocurriese en distinto lugar del de residencia del trabajador y suponga un traslado fuera de la isla.

h) Hasta cinco días como máximo al año para realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachiller o Ciclos Formativos y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate puedan tener relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su Dirección. Posteriormente, disfrutado el día o días, el trabajador deberá justificar la realización del examen o exámenes.

i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Reducción de jornada por guarda legal: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de BinterTechnic generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 42º.- Licencia no retribuida.

Los trabajadores con contrato indefinido y que tengan una antigüedad mínima de 1 año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de licencia no retribuida cada año. La licencia se puede fraccionar en 4 períodos no siendo ninguno menor de 7 días naturales y sin que se pueda superar los treinta días sin sueldo por año.

La empresa se reserva el derecho a la concesión de cada licencia solicitada, pudiendo negar la concesión en base a razones operativas u organizativas. En todo caso, la empresa podrá negar la concesión de la licencia en caso de que otros trabajadores del mismo departamento o área tengan vacaciones en ese período. En todo caso, el límite máximo de concesión de licencia no retribuida en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno para cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo laboral. La petición de esta licencia deberá presentarse, como mínimo, con treinta días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, salvo casos urgentes de excepcional gravedad. Transcurrido dicho plazo sin que se haya contestado la petición, se entenderá concedida la licencia.

La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. El tiempo de licencia se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 43º.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborales, fijándose su disfrute de común acuerdo entre la Empresa y trabajador. Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades de carácter personal; el resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres períodos.

Para el disfrute de estos días deberá asegurarse la atención de los trabajos y será potestad de la Empresa el que estos días se disfruten en días de puente.

Serán vacacionales los 12 meses del año, y en aquellos períodos que coincidan con la mayor actividad de la Compañía se asegurará la atención de los trabajos. Si el trabajador durante su período de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria, mantendrá su derecho a recuperar los días transcurridos en dicha situación.

En este caso, deberá comunicarlo a la Compañía en el plazo de 24 horas. Los días de vacaciones dejados de disfrutar por esta causa, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica oficial si es en país extranjero. 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a 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.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente, salvo las excepciones de los párrafos precedentes.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación. Para el área de Mantenimiento la preferencia en la elección de vacaciones se efectuará de acuerdo con el sistema de puntuación que a continuación se detalla, y cuyo funcionamiento es el siguiente:

La puntuación acumulada durante el año en curso será con la cual se elijan los períodos vacacionales del año siguiente. Por cada día de vacaciones disfrutado se le asigna la puntuación que le corresponda según el mes de disfrute y para el siguiente año el trabajador de menor puntuación y por ese orden se elegirán los períodos de disfrute, sumando los puntos que le correspondan de ese año.

Enero (Primera Quincena):	1 punto/día
Abril (de Jueves Santo a Domingo Resurrección):	1 punto/día
Junio (Segunda Quincena):	1 punto/día
Julio:	1 punto/día
Agosto:	1 punto/día
Septiembre (Primera Quincena):	1 punto/día
Diciembre (Segunda Quincena):	1 punto/día

Por Hijos menores de 18 años: - 5 puntos.

Los períodos de vacaciones asignados deberán ser conocidos por la empresa y el trabajador con 60 días de antelación al comienzo de su disfrute.

Al personal de nuevo ingreso se le asignará la puntuación del empleado que tenga más puntuación dentro de su grupo laboral.

Se efectuará una previsión de vacaciones anuales antes del 30 de abril, los listados de dicha previsión serán entregados a la sección de personal de BinterTechnic para la distribución en la programación.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 44º.- Conceptos retributivos.

Los trabajadores de tierra de la Compañía estarán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Retribuciones Fijas:

1. Sueldo Base.
2. Plus de Flexibilidad.
3. Plus de Prolongación de Jornada.
4. Complemento de Puesto de trabajo.

5. Plus de Supervisión.
6. Plus ad personam.
7. Plus de nivel.

B) Retribuciones Variables:

1. Nocturnidad.
2. Horas Extras.
3. Prima de Vuelo.
4. Jefatura de Turno.
5. Plus Mantenimiento Base.

C) Gastos Compensatorios:

1. Dietas de Desplazamiento.
2. Plus de Transporte.

C) Complementos periódicos de vencimiento superior al mes:

1. Pagas Extraordinarias.

Artículo 45º.- Sueldo base.

Los sueldos base de cada nivel son los expresados en el anexo I. La cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Artículo 46º.- Complemento de Puesto de Trabajo.

Este concepto retribuye las situaciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque o cualquier otra que pudiera corresponderle al trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por razón de su encuadre en uno de los grupos laborales definidos en este Convenio. La cuantía anual se abonará en 14 pagas. Su cuantía se establece en el anexo I.

Artículo 47º.- Plus de Supervisión.

En concepto de complemento de puesto de trabajo, retribuye la realización de la función de supervisión por designación de la Dirección de la Empresa. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la función asignada, por lo que no tendrá carácter consolidable. La cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Artículo 48º.- Plus de Mantenimiento Base.

Este concepto engloba las variables por nocturnidad que tuvieran que abonarse por turno o variación de turno del personal certificador indefinido. Se percibirá la cantidad mensual equivalente a 50 H/N. En caso de que el personal de base pase a línea eventualmente se le

abonarán además las horas efectivamente realizadas durante ese mes, a partir de las horas referidas. La cuantía anual se abonará en 12 pagas. Este concepto es de carácter funcional, y se dejará de percibir en caso de pasar indefinidamente a otro departamento.

Artículo 49º.- Horas nocturnas.

Complemento de Puesto de Trabajo, no consolidable, que retribuye las horas trabajadas entre las 21,00 horas y las 7,00 para los Trabajadores con jornadas a turnos. Su cuantía viene reflejada en el anexo I en cantidad por hora para cada uno de los niveles. Finalizado el período de nocturnidad, todas las horas que realice el trabajador a continuación, como prolongación de jornada, tendrán el tratamiento económico de horas nocturnas, debiendo ser motivadas por necesidades del servicio y autorizadas por el respectivo mando o jefe. Se abonarán como horas nocturnas completas las fracciones superiores a 15 minutos. Las horas nocturnas que superen las 70 horas mensuales se abonarán según importe establecido en los anexos I y II.

Artículo 50º.- Horas extraordinarias.

Se considerarán como horas extraordinarias, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, todas las realizadas en exceso de la jornada normal, a excepción de aquellas en las que el trabajador se halle a disposición de la Empresa y no preste trabajo efectivo que no son computadas como tales a efectos de límites, independientemente de su abono de acuerdo con los conceptos retributivos establecidos, al igual que las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de compensación de horas extras por días libres la proporción a aplicar será de 8 horas libres por cada 4,5 horas extras realizadas.

Artículo 51º.- Plus de flexibilidad.

Complemento de puesto de trabajo que engloba en su cuantía la realización del régimen de trabajo a turnos y todos aquellos conceptos que del mismo se derivan, tales como solapes, cambios de turnos, cambios de cuadrante etc., así como el trabajo en días festivos y domingos. La cuantía anual se abonará en 14 pagas. Su cuantía se establece en el anexo I.

Artículo 52º.- Plus de prolongación de jornada.

Complemento de puesto de trabajo, que engloba en su cuantía la realización de prolongaciones de jornada, no devengando ninguna otra cantidad por tales situaciones. Los trabajadores se obligan a la realización del máximo legal de horas extraordinarias, en los términos previstos en la legislación vigente. La cuantía anual se abonará en 14 pagas. Su cuantía se determina en el anexo I.

Artículo 53º.- Plus de transporte.

Complemento compensatorio que se devenga en concepto del uso de transporte a cargo del trabajador. La Compañía se hará cargo de los gastos de aparcamiento en los términos actualmente establecidos. La cuantía del plus de transporte se establece en el anexo I, abonándose en 11 pagas, no devengando plus durante el período de vacaciones.

Artículo 54º.- Plus ad personam.

Recoge los conceptos de la antigüedad, y plus de routing que existían en el anterior convenio y ya no están en el actual, para quien los hubiese estado cobrando en el año 2011. La cuantía anual se abonará en 14 pagas. Este plus ira absorbiendo las subidas que se produzcan durante la vigencia del convenio por efectos del IPC.

Artículo 55º.- Plus de nivel.

Recoge la pérdida por bajada de nivel si lo hubiese con respecto al año 2011 por niveles que han desaparecido en el actual convenio, Este plus será fijo y no sufrirá subida alguna durante la vigencia del convenio y sus prórrogas. La cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Artículo 56º.- Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en junio y otra en diciembre. La cuantía de estas pagas vendrá determinada por la suma de todos los conceptos fijos, excepto el plus de transporte. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

Artículo 57º.- Dietas.

A) Concepto de dieta: la dieta se devenga para satisfacer las necesidades de manutención que se originan en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo que sean efectuados por requerimiento de la Empresa. No se devengará ninguna dieta cuando el desplazamiento se realice en horario laboral.

La cuantía de la dieta nacional será de 59.04 euros y la internacional de 82,27 euros.

B) Cómputo de las dietas: a los efectos del cómputo de las dietas, estas se calcularán de la siguiente forma: se percibirá media dieta, nacional o internacional, en el siguiente supuesto:

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo dos horas después de su jornada laboral.

Se percibirá dieta completa, nacional o internacional, en el siguiente supuesto:

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo efectuando pernocta.

En ningún caso, podrá devengarse más de una dieta completa en un período de 24 horas.

Artículo 58º.- Enfermedad.

En los casos en que el trabajador permanezca en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos. En los casos en

que el trabajador permanezca en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos hasta los 6 meses. En caso de que el médico de la empresa, teniendo en cuenta los informes del médico de la Seguridad Social, considere que la enfermedad común o accidente no laboral no es de carácter grave, la empresa valorará continuar complementando al 100% tras dicho período, y si es de carácter grave la empresa abonará el complemento de los conceptos retributivos fijos hasta el 100%. Los trabajadores que estén de baja por alguna de estas incapacidades temporales acudirán a petición de la empresa una cita con el médico para valorar la situación de IT (salvo excepciones de situación médica que le imposibilite acudir y/o tengan otra causa debidamente justificada). En caso de no acudir a esta cita, la empresa se reserva el derecho de dejar de abonar el complemento de incapacidad arriba mencionado correspondiente al período en que la persona no acudió a la cita con el médico.

Artículo 59º.- Jubilación anticipada.

Ambas partes estudiarán de cara al futuro la posibilidad de jubilaciones anticipadas.

Artículo 60º.- Vacaciones.

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá la media mensual de retribuciones variables del año anterior.

Artículo 61º.- Días festivos.

En las jornadas programadas de trabajo en alguno de los festivos oficiales, el trabajador percibirá un complemento del 75% además del día libre compensatorio. La programación de los días libres compensatorios de festivos se realizará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador en los seis meses siguientes al día festivo. En el caso de que en el plazo de seis meses antes señalado no se hubiera disfrutado el día compensatorio, se abonará dicho día a razón del 125% de un día normal de trabajo. Los días 24 y 31 de diciembre, y sólo para el personal de mantenimiento que efectivamente realice el turno, tendrán la consideración de días festivos, a partir de las 15,00 horas.

Artículo 62º.- Vuelos con misión específica a bordo.

Se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de Mantenimiento a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y grupo en el transcurso del mismo. La cuantía de la Prima de vuelo para esta clase de servicios se fija en 19,82 euros la hora o fracción superior a 15 minutos.

Artículo 63º.- Jefatura de Turno.

Para el Centro de Trabajo de Las Palmas:

- La Empresa podrá establecer una jefatura de turno, designando libremente a aquellos trabajadores que deban realizarla, dentro de los que se encuentren en el nivel B5 o superior.

- Se abonará a cada jefe de turno designado en cada grupo de trabajo como titular del mismo, un plus de 381,11 euros mensuales en 14 pagas. En el caso que se deba sustituir al titular del turno y este fuese de nivel B5 o superior, la cantidad a abonar por jornada efectiva realizada será de 24,82 euros.

- Cuando por circunstancias ajenas a la organización de la compañía, se tuviese que designar Jefe de Turno a un técnico de mantenimiento de nivel inferior a B5, este tendrá que ser certificador. En este caso, se abonará una cantidad de 24,82 euros por cada día en que se ejerza de forma efectiva esta función.

- En ningún caso, el abono por sustitución por Jefatura de Turno podrá superar el importe mensual del titular de la jefatura de turno, por persona y mes.

Para el Centro de Trabajo de Tenerife:

- La Empresa podrá establecer cuatro jefaturas de turno, mañana, tarde, refuerzo y noche, siempre y cuando en cada turno tenga dos o más trabajadores asignados al mismo.

- Se abonará a cada jefe de turno con nivel B5 o superior la cantidad de 24,82 euros, por cada día que ejerza de forma efectiva esta función.

- Cuando por circunstancias ajenas a la organización de la compañía, se tuviese que designar Jefe de Turno a un técnico de mantenimiento de nivel inferior a B5, este tendrá que ser certificador. En este caso, se abonará una cantidad de 24,82 euros por cada día en que se ejerza de forma efectiva esta función.

- En ningún caso, el abono por designación de Jefatura de Turno no podrá superar el importe mensual del titular de la jefatura de turno, por persona y mes.

- Como carácter general no podrá abonarse más de una Jefatura de Turno por turno, aún en caso de desplazamiento del Titular.

- En ningún caso, el abono por designación de Jefatura de turno podrá superar el importe de 381,11 euros por persona y mes.

Para Mantenimiento Base:

- La Empresa podrá establecer una Jefatura de Revisión por avión, a partir del segundo avión que confluya en el hangar.

- En ningún caso, cuando solo haya un avión de Revisión será efectivo este concepto. En todos los casos, la designación del jefe de Turno es potestad de la empresa. Es un cargo funcional y no tendrá carácter consolidable.

- Cuando por circunstancias ajenas a la organización de la compañía, se tuviese que designar Jefe de Turno a un técnico de mantenimiento de nivel inferior a B5, este tendrá que

ser certificador. En este caso, se abonará una cantidad de 24,82 euros por cada día en que se ejerza de forma efectiva esta función.

- En ningún caso, el abono por designación de Jefatura de Turno podrá superar el importe mensual del titular de la jefatura de turno, por persona y mes.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 67º.- Seguridad e Higiene.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente. A tales efectos está creado un Comité que se denomina de Seguridad y Salud cuya composición es paritaria. Trimestralmente se reunirá dicho comité. Anualmente se programará un reconocimiento médico para los trabajadores de BinterTechnic. Por necesidades de programación estos Reconocimientos médicos pueden ser fijados de acuerdo con el trabajador fuera del horario laboral, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a disfrutar el tiempo requerido de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 68º.- Información al Comité de Seguridad y Salud.

BinterTechnic se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales y enfermedades profesionales al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, de acuerdo con la normativa vigente, y cuantos acuerdos se reflejen en su reglamento. Los resultados de las evaluaciones de riesgos deberán subsanarse con los medios correctores. Les será de aplicación todas las competencias y facultades que corresponden al Comité de Seguridad y Salud recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Artículo 69.- Delegados de Prevención.

Los delegados de Prevención se elegirán por los representantes de los trabajadores de entre estos o cualquier trabajador de la empresa en activo, de acuerdo al artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Le serán de aplicación todas las competencias y facultades que le correspondan recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN

Artículo 70º.- Formación.

Se creará una comisión paritaria de formación compuesta por una persona de la Dirección y una de los Representantes de los Trabajadores. Así mismo ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación de organismos públicos nacionales e internacionales. A efectos de seguimiento y control de los

cursos subvencionados, la comisión paritaria, una vez que hayan recibido la información de los mismos seguirá el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.
2. Análisis y aprobación de criterios, fechas y duración de los cursos.
3. Evaluación de la eficacia de los mismos.
4. Costes y subvenciones de los cursos y verificación de las subvenciones en dichos cursos.

Esta comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando se solicite por cualquiera de las partes. La Comisión Paritaria decidirá la realización de los cursos fuera o dentro de la jornada de trabajo. Durante la realización de los cursos se respetarán los períodos de descanso que correspondan. Durante la realización del curso el trabajador percibirá todas las retribuciones económicas de acuerdo al cuadrante de su grupo de trabajo. En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera de su centro de trabajo por Formación a cargo de la Empresa, el alojamiento y transporte será por cuenta de la empresa, buscando los medios más adecuados para el desplazamiento desde el centro de formación hasta el Alojamiento asignado. Y se le asignarán las dietas correspondientes.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Corresponde a la Dirección de la Empresa la competencia exclusiva para imponer sanciones por la comisión de faltas, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente.

Clasificación de las faltas: las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad: imprudencia, intención, malicia y circunstancias.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas y bienes.

Faltas Leves:

a) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso se considerará falta grave.

b) Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado.

c) Incurrir en pequeños descuidos que afecten de forma objetivamente apreciable a la conservación de los materiales, útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo, incluidos servicios comunes.

d) La omisión en la cumplimentación de documentos, correspondencia, etc. siempre que ello no comporte perjuicios de consideración a persona o aeronave, como demoras, gastos, etc., en cuyo caso tendrán la consideración de falta grave.

e) No comunicar a la Empresa con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, así como los cambios de residencia o domicilio habitual.

f) Las discusiones en las dependencias o aeronaves de la Empresa con los compañeros de trabajo que alterasen la normal convivencia en las mismas, y, en general, todos aquellos comportamientos que vulneren levemente las normales reglas de convivencia.

g) La reincidencia manifiesta en el desconocimiento de sus funciones específicas.

Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas superiores a 15 minutos y cometidas en un período no superior a treinta días, bastando una sola falta no justificada cuando el trabajador tuviera que relevar a un compañero y afecte seriamente al servicio. No obstante, previo acuerdo mutuo y con consentimiento del Jefe correspondiente, podrá alterarse el horario de los relevos.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el o para sus compañeros o peligro de averías par las instalaciones y aeronaves de la Compañía.

d) La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio, sin perjuicio de que las mismas, una vez cumplimentadas, pudieran ser objeto de inmediata reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera, podrá el trabajador manifestar al inmediato responsable su disconformidad con la ejecución del mismo.

Si alguna orden dada por un superior implicara la realización por parte del subordinado de un trabajo no recogido en descripción de funciones, este podrá exigir que dicha orden le sea comunicada por escrito, sin perjuicio de que esto, por razones de urgencia, pueda realizarse con posterioridad al cumplimiento de la orden.

e) La embriaguez o toxicomanía habitual fuera de servicio que altere la normal convivencia y seguridad de la Compañía.

f) La desconsideración a las autoridades y personas que se encuentren a bordo o en las dependencias de la Empresa.

g) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de treinta días.

h) No presentarse al trabajo en la fecha que le haya sido señalada por la Empresa, si no media justificación suficiente.

i) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros a bordo o en las dependencias de la Empresa.

j) La trasgresión grave de las normas de seguridad e higiene establecidas.

k) La falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales de servicios comunes.

l) La negligencia que ocasiona el mal estado en los elementos de seguridad.

Faltas muy graves:

a) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico aéreo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la Dirección.

b) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos intencionados en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos.

c) Embriaguez o toxicomanía en acto de servicio.

d) Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Empresario datos de reserva obligada.

e) Ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al Empresario, compañeros o aeronave y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo causantes de graves daños.

f) La simulación de accidente o enfermedad.

g) Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes, o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.

h) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

i) La reiteración de faltas graves, siempre que se cometan dentro del período de la jornada laboral.

j) Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

k) La reincidencia en más de tres faltas graves.

l) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto a trabajadores que les estén subordinados.

m) La estafa, robo o hurto cometidos dentro de las dependencias de la Compañía o aeronaves o la comisión de cualesquiera otros delitos.

n) El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.

o) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene que afecten directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias de la Compañía.

p) La ocultación maliciosa del mal estado de los elementos de seguridad.

q) Los trabajadores que realicen declaraciones públicas en nombre de la compañía sin autorización expresa de la misma.

r) La violencia, el acoso laboral y o sexual, agresiones verbales o físicas dirigidas contra la dignidad o integridad de las personas.

Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Sanciones por faltas graves. Podrá imponerse alguna de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Sanciones por faltas muy graves. Podrá imponerse alguna de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Despido.

Disposición Adicional

Prensa. La imagen pública de la compañía es el resultado del esfuerzo de todos los trabajadores de la misma y se tendrá especial cuidado de no causar daño.

Plan Pensiones. Se mantendrá la aportación de BinterTechnic al Plan de Pensiones, Sistema Empleo, siendo partícipe solo el personal que cuente con un año de antigüedad en la empresa siempre y cuando acepte su adhesión al plan y todo aquel que a la firma de este convenio lo viniese percibiendo. Estando este artículo sujeto a la aceptación del cambio en los estatutos del plan. El régimen de funcionamiento es el establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas del Sistema Binter.

Medidas de igualdad. Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo. La empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como

a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Medidas preventivas del acoso sexual y protocolo de actuación.

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de violencia y acoso psicológico y sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso laboral o sexual en el trabajo. Todos los trabajadores y mandos de BinterTechnic tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso que serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Para ello se adjunta el protocolo sobre violencia y acoso moral y sexual en el lugar de trabajo. Violencia de género. En los supuestos de víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el artículo 23 de dicha ley. BinterTechnic una vez reconocida la situación con la víctima aplicará los supuestos legales a los que necesitara acogerse y en particular en lo relativo a:

a) Reducción de jornada, adaptación de la misma o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la empresa. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de dos años ampliables por resolución judicial.

b) Cambio de centro de trabajo.

c) Suspensión del contrato de trabajo entre un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este período la empresa podrá sustituir a la trabajadora mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

d) Extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación de desempleo.

e) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

PROTOCOLO SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL TRABAJO.

1.- INTRODUCCIÓN.

BinterTechnic respeta y exige que se respete la dignidad de todas las personas que integran su plantilla y apoya la diversidad social en términos de origen, raza, sexo, cultura, estado civil, discapacidad, creencias religiosas o actividad política o sindical. Todo ello de acuerdo con la legislación vigente. La dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de violencia o acoso en el trabajo es inaceptable. Estas conductas en el trabajo contaminan el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen. La empresa prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de violencia o acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo. El objeto de este Protocolo es prevenir estas conductas y establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer violencia, acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección BinterTechnic.

2. CONCEPTOS.

La Organización Internacional del Trabajo define la violencia, tanto física como psicológica como: “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”. Se considera acoso psicológico (mobbing) en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo. Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo. Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. El acoso psicológico o moral puede ser de diversos tipos:

a. Acoso Moral Descendente: aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

b. Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

c. Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.

Persistencia en el tiempo. Vulneración de los derechos fundamentales de la persona. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en: Solicitud: entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo. Rechazo: que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce. Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Denuncia falsa. Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) que carezca de justificación y fundamento y

b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

3. ALCANCE.

El presente protocolo afecta a: todos los trabajadores, mandos y directivos independientemente de su puesto de trabajo, nivel jerárquico, tipo de contrato y lugar en el que trabajen.

4. RESPONSABILIDADES.

El área de Recursos Humanos es responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este protocolo velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real. En todo caso, Recursos Humanos coordinará con los miembros del Comité de Seguridad y Salud de modo que estos estén informados de las actuaciones respecto de este protocolo así como contribuyan activamente a la prevención del acoso en el trabajo. Anualmente el Coordinador de prevención en BinterTechnic informará al Comité de Seguridad y Salud sobre los casos que se han seguido a través de este procedimiento. Los representantes de los trabajadores velarán para que la víctima reciba la asistencia que precise, y junto con RH garantizarán la adecuada confidencialidad en la gestión. La dirección de la empresa será responsable de garantizar que las personas que presenten una denuncia en materia de acoso o las que presten asistencia en el procedimiento aquí descrito no serán objeto de represalia.

5. DESARROLLO.

5.1. ACTUACIÓN PREVENTIVA.

Desde Recursos Humanos internamente se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

Planificación de la actuación preventiva. El Coordinador de Prevención de Riesgos se encargará de coordinar con el Servicio de Prevención Externo la integración de las actuaciones contra el acoso en el marco de la planificación de la actuación preventiva y del Plan de Prevención.

Detección temprana: la empresa analizará la organización y el entorno de trabajo y si estos favorecen o pueden favorecer las situaciones de acoso físico o psicológico. Para ello se podrán realizar cuestionarios para la evaluación de la percepción del clima laboral, entrevistas personales u otros métodos que se consideren.

Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los jefes y mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.

- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de violencia/acoso dentro de su ámbito.

Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los empleados, incluida la web corporativa.

5.2. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de violencia o acoso, lo podrá poner en conocimiento del responsable de Recursos Humanos, Representantes de los Trabajadores y o cualquier miembro del comité de Seguridad y Salud (quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos). Se recomienda el uso por la persona que se siente afectada de un acoso psicológico, del “diario de incidentes” publicado por el INSHT adjunto a este protocolo.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. Si la denuncia es verbal, después deberá realizarse por escrito, directamente por el/los afectados o bien por los representantes de los trabajadores.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

Las denuncias anónimas.

Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia, siempre por escrito, cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza.

En caso de que la denuncia no la presente el/los afectado/s, se informará a este/estos para solicitar su aprobación, antes de iniciar cualquier otra acción.

Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

Los datos de identificación y contacto de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo violencia o acoso, en caso de ser esta distinta a la persona denunciante.

Descripción cronológica y detallada del acontecer (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos encaminados a solucionar el conflicto), con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el Acoso.

Nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados por el comité instructor.

Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información pertinente.

Descripción de la solución preferida por el demandante.

Es aconsejable que en la denuncia se haga constar la descripción del puesto de trabajo y de la tarea de la posible víctima: monografía del puesto, grado de autonomía en el trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, estilos de mando, evaluación y promoción dentro del puesto, etc.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo violencia/acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

5.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL.

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Va dirigido a aquellas situaciones en que el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema.

Un representante de los trabajadores o un responsable de Recursos Humanos o un mando intermedio, a elección del denunciante, se entrevistará con las personas afectadas y realizará las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes consistente normalmente en consejos y propuestas prácti-

cas. El responsable valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta y redactará un acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación. Esta acta lo entregará a Recursos Humanos.

Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 15 días, contados a partir de la recepción de la denuncia.

5.4. PROCEDIMIENTO FORMAL.

La intervención formal se iniciará:

Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación informal.

Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema: es decir, el comportamiento indeseado se repite. Por tanto, el denunciante deberá poner en conocimiento de un representante de los trabajadores o del responsable de Recursos Humanos los nuevos hechos y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

La intervención formal la llevará a cabo un comité instructor compuesto de 4 personas:

Un representante de los trabajadores u otra persona, en cualquier caso, elegida por el afectado.

Un delegado de prevención.

El técnico de prevención del Servicio de Prevención Externo.

Un responsable de Recursos Humanos.

El comité instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

Llevará a cabo las entrevistas.

Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del comité instructor.

Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El comité instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 30 días. Una vez finalizada la instrucción, el comité instructor redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de la empresa.

TABLA SERVICIOS GENERALES 2015

NIVEL	Nivel	Sueldo base	C.P.T.	P. Trans.	P. Prol.	P. Flex.	Total salario fijo	H. Nocturna	Hora Noc.-2	Cmppto. Fest. 75%	Cmppto. Fest. 125%
A0	1	618,32	61,93	179,51	53,97	49,47	12.946,25	2,40	2,99	25,50	42,52
A1	2	657,80	65,84	179,51	131,55	98,67	15.328,80	2,40	2,99	27,35	45,59
A2	3	697,25	69,74	179,51	146,76	103,90	16.221,87	2,40	2,99	29,21	48,65
A3	4	740,54	71,45	179,51	162,95	110,32	17.168,23	2,40	2,99	31,14	51,90
CA1	5	822,83	72,41	179,51	189,25	169,49	19.530,32	2,40	2,99	31,14	51,90
CA2	6	896,70	72,63	179,51	195,76	174,08	20.722,88	2,40	2,99	34,87	58,13
C0	7	1.094,15	73,14	179,51	199,36	270,09	24.888,86	3,13	3,93	46,91	78,22
C1	8	1.151,73	211,92	179,51	323,40	298,31	29.769,68	3,79	4,75	56,92	94,88
C2	9	1.209,32	350,70	179,51	447,45	326,55	34.650,88	4,47	5,58	66,93	111,57
C3	10	1.269,81	598,34	179,51	488,85	393,65	40.483,81	5,29	6,56	78,86	131,47

TABLA MANTENIMIENTO 2015

NIVEL	Nivel	Sueldo base	C.P.T.	P. Trans.	P. Prol.	P. Flex.	Total salario fijo	H. Nocturna	Hora Noc.-2	Cmppto. Fest. 75%	Cmppto. Fest. 125%
A0	1	618,32	23,14	179,51	47,31	35,53	12.114,81	2,36	2,97	20,78	34,59
A1	2	657,80	39,46	179,51	72,46	52,61	13.487,18	2,36	2,97	23,59	39,30
A2	3	697,25	55,78	179,51	97,62	69,74	14.860,17	2,36	2,97	26,43	44,01
A3	4	740,54	74,06	179,51	151,82	103,27	16.950,46	2,36	2,97	30,69	51,14
BA1	5	822,83	83,76	179,51	189,25	148,09	19.389,64	2,36	2,97	35,70	59,47
BA2	6	880,45	88,03	179,51	202,52	158,48	20.587,36	2,55	3,20	38,12	63,53
B0	7	928,15	164,30	179,51	232,03	187,86	23.147,25	2,85	3,59	43,20	72,02
B1	8	987,40	230,25	179,51	261,54	217,23	25.724,37	3,26	4,03	48,65	81,09
B2	9	987,40	296,23	179,51	325,84	276,47	28.377,76	3,61	4,51	54,10	90,11
B3	10	987,40	460,82	179,51	414,93	335,72	32.758,82	4,43	5,55	63,05	105,07
B4	11	1.044,67	490,97	179,51	438,74	344,75	34.442,52	4,43	5,55	66,53	110,83
B5	12	1.096,90	504,58	179,51	482,63	361,97	36.219,66	4,69	5,86	70,16	116,92
C1	13	1.096,91	504,58	179,51	482,63	361,97	36.219,81	4,69	5,86	70,16	116,92
C2	14	1.151,74	518,29	179,51	506,77	380,07	37.770,80	4,91	6,11	73,32	122,21
C3	15	1.196,71	529,59	179,51	528,29	396,01	39.084,39	5,07	6,32	76,04	126,71