

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6389 *Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Binter Canarias, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Binter Canarias, SA (Código de convenio n.º 90105132012026), que fue suscrito en fecha 28 de noviembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de fecha 18 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE BINTER CANARIAS, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Firmantes y ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo lo negociaron y firman los miembros de los Comités de Empresa de los centros de Las Palmas, Tenerife y Madrid, en representación de la parte social, y las personas designadas por la Dirección, en representación de la Empresa.

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca el centro de trabajo y las dependencias de los centros de trabajo de Binter Canarias, SA, de Las Palmas, Tenerife y Madrid, donde los Comités de Empresa y/o delegados de Personal tienen representación.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este convenio afecta a todas al personal de Binter Canarias, SA, cualquiera que fuere su contrato. Se excluye del ámbito de este convenio al personal directivo y mando intermedio, atendiendo a que ocupan puestos de especial responsabilidad en la

estructura organizativa aprobada por la Dirección, en tanto desempeñen los mismos; a estos les serán de aplicación preferentemente las condiciones más favorables y las normas específicas que para ellos establezca la Compañía, y de forma supletoria, para lo no regulado en aquellas, les será de aplicación lo pactado en el convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2031.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes por escrito con una antelación mínima de dos meses antes de que expire su vencimiento. Será prorrogable tácitamente por períodos de un año, si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, se aplicará lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que los órganos competentes dictaran resolución firme que declare la nulidad total o parcial o la inaplicación de algún artículo del presente convenio, las partes se obligan a negociar de buena fe de forma que, respetando la resolución judicial dictada, se restablezca en esencia el conjunto de las condiciones pactadas y el equilibrio de los intereses de las partes.

Las modificaciones afectarán al convenio en los términos y con el alcance previstos en el ordenamiento jurídico. En el caso de que las modificaciones incidan en la definición de ámbitos de este convenio; en la pérdida retributiva de personal o en condiciones mejoradas del convenio del sector, las partes signatarias analizarán los efectos de este cambio normativo, procediendo, en su caso, a las correspondientes adaptaciones en la regulación. Hasta tanto, tales adaptaciones se produzcan, el convenio continuará aplicándose en sus propios términos.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Para el personal del Grupo I cuyo salario fijo bruto anual supere los 24.000 euros, y para el personal del Grupo II cuando dicho salario fijo bruto supere los 28.000 euros, las condiciones recogidas en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán, hasta donde alcancen todas las mejoras y retribuciones sobre las mínimas legales o reglamentariamente 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.

Igualmente, se compensarán y absorberán los incrementos salariales derivados de cambios de grupo profesional, independientemente de los topes establecidos en el presente artículo.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este convenio, con carácter personal, con un concepto así denominado, si globalmente superan las condiciones del presente convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras contenidas en el mismo.

Durante los años 2026, 2027 y 2028, no se absorberá el complemento personal, salvo los incrementos salariales derivados de cambios de grupo profesional, independientemente de los topes establecidos.

Artículo 6. *SMI.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos de naturaleza salarial establecidos en la normativa laboral vigente para establecer el Salario Mínimo Profesional (SMI) y a la estructura salarial definida por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, garantizando que las condiciones pactadas no sean inferiores a las de derecho necesario.

En el supuesto de que, durante la aplicación del convenio, se produzcan modificaciones legales o reglamentarias que afecten a los conceptos retributivos de naturaleza salarial, las partes firmantes del convenio se comprometen a reunir a la Comisión Negociadora o a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de treinta días naturales desde la entrada en vigor de la nueva norma, con el fin de adaptar el contenido del convenio a la regulación vigente y mantener los rangos retributivos.

Artículo 7. *Normativa supletoria.*

Para lograr que las operaciones y actividad de Binter Canarias, SA, se desarrollen 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 8. *Norma 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 personal. Este principio no será aplicable cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, en cuyo caso deberá resolver la Comisión Paritaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

Artículo 9. *Procedimiento de Descuelgue.*

En el caso de que la empresa pretendiera en algún momento modificar condiciones de este convenio colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección lo comunicará a la representación social, mediante escrito indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran, y facilitando la documentación que acredite su concurrencia. Se abrirá un periodo de consultas de duración no superior a quince días naturales, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación social, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo a la conclusión del período de consultas, la Empresa y la representación social, someterán las discrepancias a un procedimiento de solución mediante mediación o arbitraje ante el órgano que resulte competente por razón del territorio, en atención al ámbito provincial, autonómico o estatal del conflicto, de entre los órganos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) publicado en el BOE número 334, de 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II

Organización y participación

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La Organización práctica y técnica del trabajo en Binter Canarias, SA, es facultad de la Empresa.

Artículo 11. *Salvaguarda de los intereses de la Empresa.*

Las personas trabajadoras afectadas 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.

Durante el ejercicio de sus funciones, el personal se obligará a salvaguardar los intereses de la Compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que esta le confíe y evitar toda imprudencia, negligencia o comportamiento que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, del prestigio de La Compañía o de sus resultados económicos. En especial procurará el bienestar de los clientes, garantizando la puntualidad, regularidad, calidad del servicio y seguridad de los vuelos.

Artículo 12. *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.

En el caso del personal de vuelo, 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. No obstante el personal de tripulación como responsables últimos se comprometen a mantener actualizados los títulos, licencias, certificaciones y/o calificaciones, y cualquier otra documentación necesaria para el normal desempeño de sus funciones, dando la Compañía las facilidades necesarias para ello. El personal de tripulación será responsable del conocimiento y actualización de toda la documentación contenida en el Sistema de Calidad de la Compañía en tiempo y forma, que sea necesaria para el desempeño de las funciones asignadas por la Compañía.

La Compañía se hará cargo de todos los gastos que se originen por el mantenimiento de las licencias, habilitaciones y certificados necesarios por el personal en activo de los grupos laborales III y IV para el desempeño de sus funciones en la compañía.

En los casos de pérdida o deterioro de la documentación necesaria para poder formar parte de la tripulación de un vuelo, el titular se hará cargo de los gastos que se originen para poder volver a incorporarse al servicio activo. En caso de que el robo de la documentación se produzca estando la persona trabajadora en servicio o en un desplazamiento ordenado por la empresa (incluyendo posicionamientos, pernoctas, traslados a/desde bases o guardias), los costes razonables y directamente vinculados a su reposición serán asumidos por la empresa.

Artículo 13. *Pacto de permanencia.*

Se podrá pactar entre Empresa y persona trabajadora un pacto de permanencia bien en el contrato de trabajo, o bien en una novación durante la vigencia de la Relación laboral. En el supuesto de que el personal reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa deberá permanecer como mínimo durante el periodo de dos años en la misma antes de poder causar baja voluntaria o excedencia de cualquier naturaleza,

salvo pacto en contrario a título individual, informando a la persona previamente del coste de la formación.

En caso contrario deberá indemnizar a la Empresa con 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.

Las cantidades adeudadas se descontarán de la liquidación, y en el supuesto que el importe fuera negativo, se establece un plazo de treinta días para el abono de las cantidades pendientes por parte de la persona trabajadora.

Artículo 14. *Pacto de no concurrencia.*

Ninguna persona trabajadora podrá dedicarse a cualquier otra actividad, retribuida o no, que signifique competencia de transporte aéreo comercial para la Empresa o que pudiera producir menoscabo en las actividades de vuelo del operador, salvo autorización expresa de la Dirección de la Compañía.

Artículo 15. *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 del personal.

Sus componentes, en número de cuatro 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 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 posiciones y/o exposiciones.

Las representaciones de las partes tendrán acceso a toda la documentación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Así mismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores en el número que se acuerde en cada caso.

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 las personas trabajadoras en la Comisión de Interpretación del convenio colectivo deberán comprometerse a la estricta observancia del secreto profesional durante el tiempo que permanezcan en ella y después de finalizada su permanencia, en lo referente a todas aquellas materias que conozcan por su pertenencia a esta comisión, y muy especialmente, en lo que se refiere a aquellas materias que la dirección señale como reservadas. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a la representación de las personas trabajadoras podrá ser usado fuera del estricto ámbito de aquella, o para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y sin perjuicio de la competencia de la Jurisdicción Social, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al sistema de resolución extrajudicial de conflictos.

Artículo 16. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal en la empresa o centros de trabajo de Binter Canarias, SA, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más. En su defecto serían los Delegados de Personal.

El Estatuto de los Trabajadores contempla la formación del Comité Intercentros cuando así lo pacten la Empresa y representación legal de las personas trabajadoras en convenio Colectivo. En ejecución de aquella previsión legal, acuerdan que para la constitución del Comité Intercentros será necesario el acuerdo entre las partes firmantes de este convenio, de conformidad con la legislación vigente, de cara a dotarlo de un reglamento de funcionamiento, previa decisión por mayoría simple de los componentes de los distintos Comités de Centro.

Artículo 17. *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 Binter Canarias, 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 éste 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 por los representantes de las personas trabajadoras, en los términos legalmente establecidos y antes de su remisión al Servicio Público de Empleo Estatal y Servicio Canario de Empleo.

6. Semestralmente la Empresa se reunirá con los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras conocerán semestralmente 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 las personas trabajadoras 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 y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente.
9. Participar, como se determine en este convenio colectivo, en la gestión de obras sociales que establezca la empresa, en beneficio del personal 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 quince días.
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 el artículo referente a la Comisión Paritaria de interpretación del convenio.
 - d) Recibir comunicación de las faltas interpuestas calificadas como graves y muy graves.
13. La Empresa y el Comité, en cumplimiento de las previsiones del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, han aprobado con fecha 19 de febrero de 2026 un Protocolo de actuación sobre las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Se remiten al contenido del mismo en relación a la información que en lo sucesivo compartirán ante las situaciones que originen su activación en los términos previstos en aquel.
14. La Empresa informará al Comité de Empresa sobre «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».
15. Los Comités de Empresa tendrán derecho «a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y además sobre la aplicación del Plan de igualdad, para facilitar la labor a los Comités de Empresa para la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial».

Artículo 18. *Garantías del Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, 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 las demás personas trabajadoras, 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, comunicando 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 dispondrá mensualmente de un crédito adicional de 10 horas laborales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose 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.

Artículo 19. *Capacidad y sigilo profesional.*

Las descritas según la normativa laboral vigente.

Artículo 20. *Secciones Sindicales.*

1. El personal afiliado a un sindicato podrá, 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.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos con representación en el comité de Empresa estarán representadas por delegados sindicales, siempre y cuando el centro de trabajo tuviese 250 personas trabajadoras o más, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Los delegados sindicales disfrutarán de los derechos reconocidos en la legislación.

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

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

CAPÍTULO III

Ingreso, clasificación profesional, progresión y promoción

Artículo 21. *Ingreso y periodo de prueba.*

El ingreso de una persona trabajadora en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, incluyendo a tal fin la correspondiente cláusula de periodo de prueba en el contrato de trabajo, fijándose como tal los periodos establecidos por la legislación vigente.

Estos periodos de prueba serán de aplicación a todas las personas trabajadoras independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía, y sin perjuicio de las excepciones legales y jurisprudenciales que procedan. Durante este periodo tanto la Empresa como la persona trabajadora podrá rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

La empresa podrá utilizar la contratación para sustituir la cobertura de descansos, permisos, licencias, vacaciones y similares, en base a lo establecido en la normativa vigente, así como, para cubrir situaciones ocasionales, previsibles con duración reducida y delimitada.

Artículo 22. *Contrataciones a tiempo completo.*

Prevía superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Empresa, los ingresos del personal se efectuarán en cada grupo laboral en el nivel que más se adecúe al puesto de trabajo a criterio de la dirección de la compañía, reflejándose en el contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a «no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

Determinadas dichas condiciones, el personal de Binter Canarias, SA, podrá 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. La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contratación existente en la legislación vigente.

Artículo 23. *Contratación a tiempo parcial.*

Se podrá contratar personas trabajadoras a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y en el presente convenio colectivo. El convenio colectivo afectará en los mismos términos a estos contratos y a los de tiempo completo.

Artículo 24. *Requisitos para el ingreso.*

Los requisitos para la incorporación de personal serán los que estime la dirección de la Compañía.

Artículo 25. *Clasificación y niveles retributivos.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasifica en grupos profesionales que a su vez engloban una serie de funciones; todo ello en base al contenido de la prestación laboral objeto del contrato. La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, ni todas las funciones.

La clasificación se realiza por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales y sus correspondientes funciones, son los siguientes:

- a) Conocimiento: Nivel de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar de manera óptima las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- b) Rendimiento intelectual: Nivel de competencia en resolución de problemas, teniendo en cuenta factores como la homogeneidad, procedimentación, nivel de regulación del entorno, flexibilidad, iniciativa y autonomía.
- c) Procesos: Este factor mide el impacto de la posición en el funcionamiento, monitorización, optimización y desarrollo de procesos y la complejidad de los mismos.
- d) Conocimiento organizacional: Grado de comprensión que se requiere sobre la estructura, procesos, normas, cultura y funcionamiento interno de la organización para desempeñar el puesto eficazmente.
- e) Comunicaciones: Grado en que el puesto requiere intercambiar información de forma clara y efectiva, ya sea de manera oral, escrita o interpersonal, con personas dentro o fuera de la organización.
- f) Responsabilidad Funcional: Evalúa el ámbito de decisión y la libertad para actuar. Se considera el área de influencia de la posición dentro de la propia unidad organizativa y en relación con otras unidades.

Conforme a ellos, se contemplan los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Administrativo.

Incluye aquellos puestos de trabajo administrativos vinculados al entorno técnico y de gestión propios del sector. Las funciones desempeñadas consisten en la ejecución de tareas administrativas y de apoyo a la gestión técnica que, si bien se realizan siguiendo directrices concretas, requieren conocimientos profesionales adecuados, así como habilidades prácticas específicas. La responsabilidad de estos puestos está limitada, ya que las tareas se desarrollan bajo supervisión, mediante control sistemático o procedimientos definidos por parte de personal técnico o de responsabilidad.

Grupo II. Personal Técnico.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, complejas y heterogéneas, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Este grupo requiere conocimientos avanzados adquiridos mediante formación técnica reglada y/o experiencia profesional consolidada.

Grupo III. Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Trabajos relacionados con las funciones de tripulación de cabina de pasajeros desempeñadas a bordo de las aeronaves formando parte de su tripulación.

Grupo IV. Tripulantes de vuelo - Flota Embraer.

Trabajos relacionados con las funciones de pilotaje desempeñadas a bordo de las aeronaves, flota Embraer, formando parte de su tripulación.

Las personas trabajadoras que no cuenten con la habilitación o formación necesaria para operar la flota de Embraer, se valorarán reubicar en funciones y tareas relacionadas con la operativa en tierra, conforme a las necesidades de la empresa.

Artículo 26. *Cambio de Nivel.*

La promoción por cambio de nivel 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, que habrá de cubrirla de entre todos aquellos que cumplan el perfil requerido para la posición.

Los criterios de aplicación son los siguientes:

a) La asignación de los niveles retributivos será facultad de la Compañía, quién asignará a cada persona trabajadora el nivel salarial que estime adecuado.

b) La promoción por cambio de nivel 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, la persona trabajadora que habrá de cubrirla de entre todos aquellos que hayan superado dichas pruebas y requisitos. Se entenderá como «vacante en el nivel» la posición que, por progresión, promoción o baja definitiva en la empresa de su anterior ocupante, quede disponible si la empresa no decide su amortización.

c) Por el transcurso de los siguientes períodos de tiempo de permanencia en el nivel anterior:

Grupo I: Del nivel A al B, progresará a los 2 años.

Grupo II: Del nivel A al B, progresará a los 3 años.

Grupo III: Del nivel 5 al 4, progresará a los 2 años.

Grupo IV: Del nivel 6 al 5, progresará al año. Del nivel 5 al 4, progresará a los 2 años desde la consolidación del nivel 5.

Para todos los Grupos Profesionales del presente convenio, además de lo anteriormente descrito, se podrá progresar al nivel inmediatamente superior siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

– No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo durante el tiempo de permanencia en el nivel. En este caso la persona trabajadora 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 permanecer 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.

– Disponer de un informe de valoración técnica y desempeño favorable.

– Permanecer como mínimo 2 años en el nivel inmediatamente anterior.

Artículo 27. *Preaviso de baja voluntaria.*

Teniendo en cuenta el alto grado de especialización de los tripulantes y personal técnico (Grupo II, III, Grupo IV) y la importancia que en ellos tiene la formación tecnológica, técnica y de seguridad, con el elevado coste que ello implica, las peticiones

de baja voluntaria deberán notificarse por escrito con un preaviso mínimo de tres meses para el personal del Grupo Profesional IV, 45 días para el personal del Grupo Profesional III y de 15 días para el Grupo Profesional II, a la fecha en que se pretenda causar baja.

Asimismo, debe hacerse notar la importancia de la planificación de los servicios de vuelo, con la suficiente antelación para el correcto desarrollo de las operaciones y la atención al cliente.

En el supuesto de que la persona trabajadora no observara el plazo de preaviso antes expuesto, la Compañía exigirá, y la persona trabajadora vendrá obligada a cumplir el pago de un día de salario por cada día de preaviso no observado. Las cantidades adeudadas se descontarán de la liquidación, y en el supuesto que el importe fuera negativo, se establece un plazo de treinta días para el abono de las cantidades pendientes por parte de la persona trabajadora.

A los únicos efectos del cálculo de la indemnización por falta de preaviso, se entenderá como salario/día el equivalente a la remuneración total percibida por todos los conceptos fijos más la media de variables generada en los últimos seis meses divididos por 180. La media de variables será calculada con las variables generadas en los últimos 12 meses.

Este preaviso también será aplicable en los casos de solicitud de excedencia voluntaria, y por cuidado de hijos y personas dependientes, salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora que reduzca este plazo.

CAPÍTULO IV

Situaciones

Artículo 28. *Comisión de Servicios.*

Se entiende por Comisión de Servicio el desplazamiento de la persona trabajadora a distinto lugar de su centro de trabajo habitual 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 periodos de descanso durante dicha comisión, en cuyo caso se excluirán éstos del cómputo, y siempre que se regrese en el mismo día.

No se computarán como periodos 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, por motivos laborales, los transportes y estancia serán por cuenta de la compañía.

Para la designación de las personas que realicen comisiones de servicio programadas de más de un día, se establecerá un sistema de rotación entre las personas trabajadoras disponibles, evitando en lo posible variar los turnos asignados.

Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta de la persona trabajadora a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo siguiente a la hora de finalización del servicio.

En todos los casos en que el alojamiento sea a cargo de la Compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la Empresa.

Este artículo no es de aplicación al personal perteneciente al Grupos Laborales III y IV.

Artículo 29. *Traslados.*

Podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

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, dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que la persona trabajadora afectada 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.

Este artículo no es de aplicación para el personal perteneciente a los Grupos Laborales III, IV.

Artículo 30. *Trabajos extraordinarios.*

Se entiende como trabajo extraordinario el conjunto de tareas encomendadas por la Dirección de la Compañía que requieran ampliar la jornada laboral diaria o la fijación de horarios de trabajo fuera de los establecidos en el presente convenio, con el fin de atender servicios distintos de la operativa de vuelos regulares de la compañía.

No se considerarán trabajos extraordinarios aquellas tareas y/o prolongaciones de jornada que haya que realizar como consecuencia de incidencias que sean fruto del desarrollo de la operativa habitual y normal de la Compañía.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio requieran urgencia, el personal designado se regirá por las siguientes directrices:

1. La Compañía determinará los trabajos y desplazamientos necesarios y su realización.
2. El comienzo de esos trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando al personal más idóneo.
3. El personal procurará terminar los trabajos lo antes posible, respetando los tiempos para las comidas, así como los descansos mínimos reglamentarios entre jornadas.
4. En el caso de que se prevea la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso se procederá en lugar del disfrute del mismo a la finalización de los trabajos.

Los trabajos extraordinarios se compensarán del siguiente modo:

1. Si el trabajo extraordinario estuviese programado en un día de libranza, se le restituirá el día dejado de disfrutar.
2. Si los trabajos extraordinarios se realizan en exceso de jornada ordinaria del mismo día y duran más de 4,5 horas, se compensará con un día de libranza. Si son iguales o inferiores, se compensarán con el tiempo equivalente.
3. Si parte del trabajo extraordinario se realiza entre las 22 horas y las 6 horas, estas horas quedarán compensadas mediante los pluses de flexibilidad y prolongación de jornada, pactados a este fin, resultando de aplicación, en su caso, lo recogido en los apartados anteriores.

Este artículo no es de aplicación a los trabajadores pertenecientes a los Grupos Laborales III, IV.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares de la persona trabajadora. Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que la persona trabajadora tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

Para el disfrute de una excedencia voluntaria, deberá presentarse un preaviso de 3 meses de antelación a la fecha prevista de inicio, con la obligación por parte de la empresa de dar respuesta a dicha solicitud con al menos 45 días de antelación a la fecha solicitada por la persona trabajadora para el inicio de la excedencia.

No existirá para la empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando existiera en tal situación un número superior al 6% del personal por función, no obstante, cualquier solicitud será analizada para su aprobación, independientemente del porcentaje establecido.

Durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de 5 años.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o prórroga, en su caso, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El derecho a la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva un derecho preferente, sobre la contratación exterior, al reingreso en la Compañía en el grupo laboral en que se encontraba al producirse la excedencia.

Artículo 32. *Excedencia por cuidado de hijos y de otros familiares.*

El derecho a dicha excedencia será el previsto en el Estatuto de los Trabajadores a cuyos términos se ajustará su regulación por la Compañía.

Artículo 33. *Excedencia forzosa.*

Dará lugar a esta situación la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La persona trabajadora 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.

Artículo 34. *Jubilación forzosa.*

Se establece como motivo de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento por la persona trabajadora de 68 años de edad, siempre que cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida queda vinculada, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

CAPÍTULO V**Jornada****Artículo 35. *Jornada a tiempo completo.***

Para el personal perteneciente al grupo laboral I y II, la jornada de trabajo de la Compañía será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. 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, la persona trabajadora 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 se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Durante el tiempo de refrigerio, y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

Por el carácter de la actividad de la Empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter perentorio o de fuerza mayor.

La jornada laboral de las personas trabajadoras de los Grupos Laborales III y IV se regula en las normas específicas para dichos grupos, que figuran en el presente convenio.

Artículo 36. *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.

No obstante lo anterior, se podrán variar los turnos asignados por variación de las cargas de trabajo o cualquier otra causa suficientemente justificada, entendiéndose como tal, aquella no prevista en el momento de la realización de la programación.

En cualquier caso, se realizará una distribución equitativa en la asignación de los turnos de trabajo.

En los casos en que así se requiera, los turnos serán cubiertos por grupos de personas trabajadoras. Dichos grupos de personas trabajadoras podrán ser cambiados en su totalidad o parcialmente, atendiendo a necesidades del servicio suficientemente justificadas, siempre que esta sea temporal.

Si para la realización de un turno fuese requerido una persona trabajadora que estuviera disfrutando de un día libre se le restituirá el día dejado de disfrutar y se le dará un día libre adicional.

No obstante, los turnos podrán modificarse en cualquier momento, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Si no existiese acuerdo en el plazo máximo de quince días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Este artículo no es de aplicación a los trabajadores pertenecientes a los Grupos Laborales III, IV. La programación de servicios está regulada en las normas específicas para dichos Grupos, que figuran en el presente convenio.

Artículo 37. *Personal no sujeto a turnos.*

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

De lunes a jueves: 8,5 horas/día, entrada de 07:30 a 09.00 horas y salida de 16.00 a 17.30 horas.

Los viernes: 6 horas, entrada de 8.00 a 09.00 horas y salida de 14.00 a 15.00 horas.

En mes de agosto: 6 horas/día de lunes a viernes, entrada de 08:00 a 09:00 horas y salida de 14:00 a 15.00 horas.

Las vísperas de festivo el horario será igual al establecido para los viernes, salvo en el puente de diciembre que se realiza jornada habitual. No obstante, para el horario antes señalado, se garantizará la cobertura del servicio.

Artículo 38. *Licencias retribuidas.*

La Compañía concederá licencias retribuidas, previo aviso con antelación mínima de 48 horas, salvo en casos de urgencia, y justificación, por las siguientes causas:

a) Matrimonio: se concederá una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.

b) Lactancia: En el caso de los trabajadores, que tengan derecho a permiso de lactancia y se solicite su disfrute de manera acumulada, dicho permiso será concedido por un período de 14 días ininterrumpidos, siempre que las condiciones de actividad lo permitan.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, con la justificación que lo acredite.

d) Funciones sindicales o de representación del personal: cuando las personas trabajadoras ostenten cargos sindicales o de representación del personal tendrán derecho, previa petición, a una licencia retribuida en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, de conformidad con la legislación vigente.

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 de la persona trabajadora y suponga un traslado a otra isla del Archipiélago Canario.

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.

El personal que desee hacer uso de los días indicados deberá solicitarlo con la mayor antelación posible, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su Dirección.

Posteriormente, disfrutado el día o días, la persona trabajadora deberá justificar la realización del examen o exámenes.

Artículo 39. *Licencia no retribuida.*

Anualmente el personal de plantilla fija tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de licencia sin sueldo durante el año, prorrogables a sesenta días siempre y cuando no haya sido solicitada anteriormente por una persona trabajadora de su mismo grupo laboral, para asuntos particulares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, pudiéndose fraccionar en cuatro períodos de licencia sin sueldo, no siendo en ninguno de los casos inferior a siete días de licencia sin sueldo.

Para el Grupo Profesional III y IV, se podrá reducir el periodo mínimo de Licencia no retribuida a cinco días descontando proporcionalmente el tiempo de descanso.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de personas trabajadoras que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo laboral.

La petición de esta licencia deberá presentarse con acuse de recibo, como mínimo, con 45 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar –salvo casos urgentes de excepcional gravedad– y, en todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Se entenderá concedida la licencia si no hay respuesta por parte de la empresa 15 días antes del comienzo de la misma.

La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad.

Artículo 40. *Reducción de jornada.*

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

En el caso del personal adscrito a los Grupos Laborales III, IV, así como en el del personal perteneciente a los grupos laborales I y II considerados como personal a turnos, la reducción de jornada será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales agrupados estos en un solo bloque mensual y en la proporción correspondiente a la reducción de la actividad laboral. El cálculo del número de días de reducción de jornada se hará tomando como referencia la media de los días de trabajo efectivo, a la cual se le aplicará el porcentaje de reducción que corresponda.

En el caso de los Grupos Laborales III, IV, se tomará para el cálculo de la media de días de trabajo los que corresponda al personal de la flota, base y función del solicitante y será efectiva mediante el disfrute de días libres completos.

Las peticiones se tendrán que mandar mínimo dos meses antes de su disfrute. De no poder ser atendidas todas por restricciones en la programación, se utilizará un sistema de puntos, igual que el sistema utilizado para las vacaciones, tomando como base las reducciones disfrutadas durante los dos años anteriores, y así progresivamente, para que se adapten lo mejor posible a la fecha solicitada. Todo ello salvo que se acuerde otra cosa entre la persona trabajadora y la empresa, salvo que el acuerdo pudiera afectar negativamente a otros interesados. En caso de coincidir en puntuación, se tomará, como criterio de desempate, la fecha de antigüedad administrativa, incluyendo la antigüedad adquirida en las empresas que hayan sido subrogadas.

Para los períodos de diciembre-enero y julio-agosto se establece lo siguiente para los grupos III, IV:

– Con el fin de distribuir los períodos de descanso de mayor valoración para todas las personas trabajadoras y garantizar que al menos se pueda disfrutar de uno de ellos, no podrán coincidir solicitudes de la misma persona durante el período 24/25 de Diciembre y 31 de Diciembre y 1 de Enero y el 5 y 6 de enero. Si se vuela alguno de estos períodos y se encuentra reducida en al menos el 50% en los meses de diciembre y enero consecutivos, se podrá librar dos de los periodos referidos.

En el período de julio-agosto, no podrán coincidir solicitudes de la misma persona en la última semana de julio y la primera de agosto.

Para los Grupos Laborales III y IV, durante las reducciones de jornada, los tramos de las Horas de Vuelo se verán reducidos en igual proporción a la reducción de jornada aplicada. Este criterio será de aplicación también durante los periodos de vacaciones y de licencia no retribuida.

Artículo 41. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborales para el personal adscritos a los grupos laborales I y II, y de 30 días naturales para los grupos III y IV, fijando su disfrute de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, pudiendo fraccionar su disfrute en cuatro períodos.

Del total de días de vacaciones el personal podrá reservarse hasta 4 días para atender necesidades de carácter personal, que deberán ser concedidos por parte de la empresa si las necesidades del servicio no lo impiden y si existe un preaviso mínimo por parte del trabajador de 48 horas para los grupos I y II. Dicho periodo de preaviso será de 45 días para los grupos III, IV y V, siendo restados en las fechas en las que las partes acuerden. El resto de vacaciones podrá ser fraccionado en cuatro periodos.

Serán vacacionales los 12 meses del año, y en aquellos periodos que coincidan con la mayor actividad de la Compañía se asegurará la atención de los trabajos.

Si la persona trabajadora durante su período de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad temporal, 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.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente. «Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo 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 a partir siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses del final del año en que se hayan originado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses del final del año en que se hayan originado».

En enero, las vacaciones del año anterior que resten por disfrutar tendrán prioridad respecto a las del año en curso.

La persona trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. En caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

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:

Por cada día de vacaciones disfrutado se le asigna la puntuación que le corresponda según el mes de disfrute y para el siguiente año la persona trabajadora de menor puntuación y por ese orden se elegirán los periodos de disfrute, sumando los puntos que le correspondan de ese año para los sucesivos.

Enero, 10 puntos 1.^a semana, 0 puntos resto de mes.

Febrero, 0 puntos.

Marzo, 2 puntos.

Abril, 4 puntos.

Mayo, 5 puntos.

Junio, 7 puntos.

Julio, 11 puntos.

Agosto, 12 puntos.

Septiembre, primera quincena, 10 puntos.

Septiembre, segunda quincena, 9 puntos.

Octubre, 6 puntos.

Noviembre, 0 puntos.

Diciembre, primera quincena, 3 puntos.

Diciembre, segunda quincena, 8 puntos.

Adicionalmente todos los días de Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los «puentes» del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

La Empresa publicará antes del uno de Enero de cada año una programación con las vacaciones pactadas y los festivos correspondientes, salvo para los grupos III, IV que se programarán antes del uno de diciembre del año anterior.

Al personal de nuevo ingreso se le asignará la puntuación del que la tenga más alta, más 20 puntos adicionales.

Los puntos se publicarán anualmente antes de la programación de las vacaciones.

Los plazos a solicitud, asignación y permutas estarán regulados internamente según los grupos y regímenes de jornada.

Preferentemente, siempre y cuando por necesidades del servicio sea posible, se programará el día previo al inicio de vacaciones en la línea de inicio temprana y el primer día del inicio de actividad se le asignará la línea tardía.

Artículo 42. *Otros permisos.*

Grupos I y II.

Para los supuestos de consulta médica:

- Deberán preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia de la persona trabajadora, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuida y no recuperable.

- La persona trabajadora deberá aportar el justificante médico antes de reiniciar el trabajo (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada de la persona trabajadora.

- De coincidir las horas de permiso con el horario laboral se cifran en dos horas o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

La Empresa podrá autorizar a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral para atender eventualidades médicas de los hijos. Esta ausencia no tendría carácter de licencia retribuida, por lo que tendrá que recuperarse el tiempo utilizado. La persona trabajadora deberá presentar justificante médico en los mismos términos de la consulta médica del mismo.

Grupos III, IV.

Dada las peculiaridades de las personas trabajadoras pertenecientes a estos grupos, para los supuestos de consultas médicas propias o de sus hijos, la empresa facilitará los días libres precisos dentro de sus 99 anuales, debiendo comunicarlo con la máxima antelación posible. Dicha solicitud no será considerada ROFF a efectos de la suma de puntos para solicitudes posteriores.

Si la solicitud se realiza 15 días antes de la publicación de la programación, esta se entenderá concedida, siempre sujeta a la disponibilidad para cubrir dicha ausencia asegurando la continuidad de las operaciones. Si se solicita fuera de plazo, la empresa intentará, en la medida de lo posible, conceder el permiso para asistencia médica propia o de sus hijos a la persona trabajadora que lo solicite. En ambos casos, la negativa por parte de la empresa ha de ser por razones justificadas, las cuales se notificarán a solicitud del Comité de Empresa.

- La persona trabajadora deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en

el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

– No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada de la persona trabajadora.

Artículo 43. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La Empresa promoverá, en todo su ámbito de gestión, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y modificaciones posteriores.

Con este objetivo, la Empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de la persona trabajadora de incorporarse a otro centro de trabajo, una vez superadas las pruebas del proceso de selección, y de encontrarse en situación de empate con otro candidato externo o interno, concederá al solicitante preferencia para ocupar la primera vacante de su grupo profesional, categoría y tipo de trabajo.

Artículo 44. Convivencia.

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos y licencias y otros recogidos por la legislación para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior al año, debidamente acreditadas o, si hubiera en su localidad, debidamente registrada.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 45. Retribución Grupos I y II.

El personal encuadrado dentro de los Grupos I y II serán retribuidos por los siguientes conceptos:

A. Conceptos Retributivos Fijos.

– Salario base.

Los salarios base establecidos para cada puesto tipo son los expresados en el anexo I. La cuantía anual se abonará en 12 mensualidades. El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados.

– 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 una mensualidad de los conceptos Salario Base, Plus de Flexibilidad y Plus de Prolongación de Jornada, a la que se añadirá, una mensualidad de Complemento *Ad Personam*, para el personal que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

No obstante, el personal podrá optar percibirlas mensualmente, de manera prorrateada, si al tiempo de su ingreso en la empresa o antes del 10 de Enero lo solicita por escrito, quedando definida esta opción para lo sucesivo, salvo nuevo cambio con igual requerimiento.

- Plus de Flexibilidad.

Complemento de puesto de trabajo que engloba, en su cuantía, la disposición de la persona trabajadora a adaptar su horario, en casos de necesidad, a los requerimientos del servicio, incluyendo períodos fuera del horario laboral habitual, nocturnos y festivos. Su cuantía se determina en el anexo I.

- 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. Su cuantía se determina en el anexo I.

B. Conceptos Compensatorios.

- Plus de Transporte.

Complemento compensatorio que se devenga en concepto del uso del transporte a cargo de la persona trabajadora. Se distribuye en 11 mensualidades. No se devenga en períodos de licencia por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

- Dieta de Desplazamiento.

Importe correspondiente a la compensación de gastos de manutención ocasionados por desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la isla con al menos una pernocta.

El coste del transporte, el alojamiento, serán por cuenta de la empresa.

Artículo 46. *Retribución Grupo III.*

Los trabajadores encuadrados dentro del Grupo III serán retribuidos por los siguientes conceptos:

A. Conceptos Retributivos Fijos.

- Salario Base.

En el anexo I está expresado el Salario Base y las Pagas Extra de los niveles del Grupo Laboral III, por función y nivel.

El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados, así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo que no tengan asignada una retribución específica, incluyendo todas las actividades accesorias y complementarias (tales como asistencia a cursos y otras actividades que no sean de vuelo). Se hará efectivo en 12 mensualidades.

- 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 una mensualidad del concepto Salario Base al que se añadirá, una mensualidad de Complemento Ad Personam para los trabajadores que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

No obstante, el personal podrá optar percibirlas mensualmente, de manera prorrateada, si al tiempo de su ingreso en la empresa o antes del 10 de enero lo solicita por escrito, quedando definida esta opción para lo sucesivo, salvo nuevo cambio con igual requerimiento.

B. Conceptos Retributivos Variables.**– Hora de vuelo.**

Variable que se genera por el tiempo bloque comercial, de los saltos realizados durante la actividad de vuelo. El tiempo bloque comercial para cada sector será el que defina la Compañía.

Las horas de vuelo generadas en los días que la Compañía establezca como «Días de Especial Relevancia», tendrán asociado un precio por categoría laboral recogido en la Tabla Salarial. Las horas de vuelo generadas en el resto de los días, tendrán un precio distinto y también recogido en la Tabla Salarial.

Se considerarán «Días de Especial Relevancia» aquellos días naturales, festivos o laborables, en los que concurren circunstancias que, por la propia naturaleza de la actividad aeronáutica de la empresa, implican un incremento significativo, excepcional y/o estratégico de la carga de trabajo, la demanda de servicios o una especial dedicación de los recursos humanos, y que por tanto, justifican la aplicación de condiciones laborales específicas, mejoradas o compensatorias para el personal afectado. A modo de ejemplo, serán Días de Especial Relevancia los periodos estivales, festivos nacionales, así como cualquier otro día a criterio de la Compañía.

Los vuelos posicionales posteriores a una actividad de vuelo, generarán la variable de hora de vuelo por el tiempo bloque comercial de dicho/s vuelo/s posicional/es.

Las horas de vuelo generadas durante los saltos realizados durante la actividad de vuelo que se haya programado o reprogramado invadiendo la franja horaria entre las 01:00-04:59 LT, tendrán la consideración de horas de vuelo nocturnas y se factorizarán por un coeficiente de 1,5 a efectos del cómputo total de horas de vuelo. La hora nocturna queda compensada con el coeficiente de ajuste de unidades de las horas computadas.

Tramos:

- T1: A partir de la hora 60 hasta la hora 70.
- T2: A partir de la hora 70 hasta la hora 80.
- T3: A partir de la hora 80 hasta la hora 90.
- T4: A partir de la hora 90.

Estos tramos se establecen para un mes de referencia de 30 días, solo reducibles proporcionalmente por las condiciones o situaciones recogidas en este convenio colectivo.

– Imaginaria, Imaginaria en el Aeropuerto.

Imaginaria: período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un período de descanso.

A efectos retributivos, cada unidad imaginaria programada, independientemente de su activación, generará 3 unidades de la variable Hora de vuelo. Adicionalmente, en caso de que se active la imaginaria y finalmente no genera actividad de vuelo, se percibirá igualmente una compensación económica equivalente al importe de la dieta nacional asociada a la categoría y nivel profesional. Una vez activada la imaginaria y presentado en firmas el tripulante, la compañía puede solicitar que este permanezca sin actividad asignada durante el periodo permitido por la normativa de actividad y descanso. En este caso se generará una unidad de la variable hora de vuelo por cada dos horas sin actividad de vuelo que permanezca el tripulante en la sala de firmas.

Imaginaria en el aeropuerto: prestación de imaginaria en el aeropuerto.

Otra imaginaria: prestación de imaginaria en casa o en un alojamiento adecuado.

La asignación del servicio de imaginaria deberá ser repartida de manera equitativa para todos los tripulantes en la programación mensual.

– Franco de servicio.

Aquel en que un tripulante puede ser requerido para realizar un vuelo o actividad imprevistos. Este deberá serle asignado y notificado antes del inicio del período mínimo de descanso previo al comienzo del franco, por vía telefónica o por la aplicación de gestión de tripulaciones.

Si no le ha sido asignada alguna actividad dentro del plazo marcado en el día franco de servicio, el tripulante quedará relevado de la asignación de cualquier servicio, sin que el franco pase a libre. En el caso de que un tripulante sea requerido por necesidades de la operativa durante el mismo día del franco, será considerado como día libre volado, siendo su aceptación de carácter voluntario. En este caso no generará la variable de franco.

A efectos retributivos, cada franco programado generará 2 unidades de la variable Horas de vuelo.

El franco no activable (FNA) por solicitud de ROFF no generará esta variable. Si es a solicitud de la empresa se generará esta variable.

El franco no activable (FNA) por solicitud de ROFF no generará la variable Horas de vuelo.

– Libre Volado.

Unidad variable generada por cada día que, estando programado inicialmente como libre, el tripulante realiza finalmente cualquier actividad encomendada por la empresa, de forma voluntaria.

Los Libres Volados se clasifican de la siguiente manera:

– Libre Volado 24 Horas: Aquel libre solicitado por la empresa al tripulante para una actividad con un intervalo de tiempo inferior a las 24 horas.

– Libre Volado 24-72 Horas: Aquel libre solicitado por la empresa al tripulante para una actividad con un intervalo de tiempo superior a las 24 horas e inferior a las 72 horas.

– Libre Volado 72 Horas: Aquel libre solicitado por la empresa al tripulante para una actividad con un intervalo de tiempo superior a las 72 horas.

Cada tipo de Libre Volado tiene asociado un importe reflejado en el anexo I, según el grupo y categoría laboral.

Para determinar el orden de solicitud de los libres volados, la compañía los asignará mediante un sistema de puntos establecido.

– Plus de sobrecargo.

Unidad variable que se devengará por cada período de actividad de vuelo según tabla salarial vigente, en que un TCP desempeñe la función de sobrecargo. Si la persona trabajadora ejerce la función de sobrecargo como mínimo el 75% de su actividad realizada de vuelo, el resto de días de vuelo del mes en curso hasta llegar al 100% se abonará la variable de sobrecargo, independientemente de la función que realice.

– Media de variables.

Asimismo, se devengará, durante el período vacacional disfrutado y en proporción al mismo, un concepto salarial denominado «Media de variables» con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores por todos los conceptos variables establecidos en el convenio colectivo.

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio.

Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

- Uprouting.

Por cada hora bloque comercial adicional realizada por un tripulante tras haber realizado el número de saltos inicialmente programado, siempre y cuando finalice su actividad posteriormente a la hora de firma original, se generarán 1,5 unidades de la variable de hora de vuelo.

- Split Duty o Escala. Programada.

Por cada Split Duty o escala superior a las 2,5 horas que afecte al tripulante, se generará una unidad de la variable de hora de vuelo. Por cada Split Duty o escala superior a las 5 horas que afecte el tripulante, se generará dos unidades de la variable de hora de vuelo.

C. Conceptos Compensatorios.

- Dieta de Vuelo.

Importe correspondiente a la compensación de los gastos de manutención ocasionados por cada período de actividad de vuelo que le haya sido asignado como tripulante técnico en vuelo, que se determina en las tablas salariales, definiéndose como dieta nacional, suplemento dieta internacional, suplemento dieta nacional con pernocta y suplemento dieta internacional con pernocta.

Se devengará una dieta de vuelo por cada periodo de actividad de vuelo que se realice un servicio o se cancele después de la firma.

Asimismo, para los vuelos posicionales como única actividad en el día, se devengará una dieta de vuelo; siempre y cuando estén motivados por la realización de actividad de vuelo, el día anterior o posterior al vuelo posicional.

Incluye los gastos de desayuno, almuerzo y cena de los tripulantes por cada día de trabajo efectivo.

- Dieta de Desplazamiento.

Importe correspondiente a la compensación de gastos de manutención ocasionados por desplazamiento del trabajador fuera de la isla, en funciones ajenas a la actividad de vuelo, que en el caso de desplazamientos interinsulares se devengará solo en caso de pernocta, definiéndose en la tabla salarial valores diferentes para destinos interinsulares canarios, nacionales e internacionales.

- Plus de Transporte.

Es el concepto que compensa los gastos realizados para traslados y aparcamiento, con ocasión del servicio en los trayectos terrestres ciudad-aeropuerto-ciudad, en la base del tripulante, a distribuir en 11 mensualidades.

No se devengará en los períodos de licencias ni en los periodos de reducciones de jornada por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

Artículo 47. *Retribución Grupo IV.*

Los trabajadores encuadrados dentro del Grupo IV serán retribuidos por los siguientes conceptos:

A. Conceptos Retributivos Fijos.

- Salario Base.

En el anexo I está expresado el Salario Base y las Pagas Extra de los niveles del Grupo Laboral V, por función y nivel.

El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados, así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo que no tengan asignada una retribución específica, incluyendo todas las actividades accesorias y complementarias (tales como asistencia a cursos y otras actividades que no sean de vuelo). Se hará efectivo en 12 mensualidades.

- 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 una mensualidad del concepto Salario Base al que se añadirá, una mensualidad de Complemento Ad Personam para los trabajadores que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

No obstante, el personal podrá optar percibirlas mensualmente, de manera prorrateada, si al tiempo de su ingreso en la empresa o antes del 10 de enero lo solicita por escrito, quedando definida esta opción para lo sucesivo, salvo nuevo cambio con igual requerimiento.

B. Conceptos Retributivos Variables.

- Hora de vuelo.

Variable que se genera por el tiempo bloque comercial, de los saltos realizados durante la actividad de vuelo. El tiempo bloque comercial para cada sector será el que defina la Compañía.

Los vuelos posicionales posteriores a una actividad de vuelo, generarán la variable de hora de vuelo por el tiempo bloque comercial de dicho/s vuelo/s posicional/es.

Las horas de vuelo generadas durante los saltos realizados durante la actividad de vuelo que se haya programado o reprogramado invadiendo la franja horaria entre las 01:00-04:59 LT, tendrán la consideración de horas de vuelo nocturnas y se factorizarán por un coeficiente de 1,5 a efectos del cómputo total de horas de vuelo. La hora nocturna queda compensada con el coeficiente de ajuste de unidades de las horas computadas.

Tramos:

- T1: A partir de la hora 60 hasta la hora 70.
- T2: A partir de la hora 70 hasta la hora 80.
- T3: A partir de la hora 80 hasta la hora 90.
- T4: A partir de la hora 90.

Estos tramos se establecen para un mes de referencia de 30 días, solo reducibles proporcionalmente por las condiciones o situaciones recogidas en este convenio colectivo.

- Imaginaria, Imaginaria en el Aeropuerto.

Imaginaria: período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un período de descanso.

A efectos retributivos, cada unidad imaginaria programada, independientemente de su activación, generará 3 unidades de la variable Hora de vuelo. Adicionalmente, en caso de que se active la imaginaria y finalmente no genera actividad de vuelo, se percibirá igualmente una compensación económica equivalente al importe de la dieta nacional asociada a la categoría y nivel profesional. Una vez activada la imaginaria y presentado en firmas el tripulante, la compañía puede solicitar que este permanezca sin actividad asignada durante el periodo permitido por la normativa de actividad y

descanso. En este caso se generará una unidad de la variable hora de vuelo por cada dos horas sin actividad de vuelo que permanezca el tripulante en la sala de firmas.

Imaginaria en el aeropuerto: prestación de imaginaria en el aeropuerto.

Otra imaginaria: prestación de imaginaria en casa o en un alojamiento adecuado.

La asignación del servicio de imaginaria deberá ser repartida de manera equitativa para todos los tripulantes en la programación mensual.

– Franco de servicio.

Aquel en que un tripulante puede ser requerido para realizar un vuelo o actividad imprevistos. Este deberá serle asignado y notificado antes del inicio del período mínimo de descanso previo al comienzo del franco, por vía telefónica o por la aplicación de gestión de tripulaciones.

Si no le ha sido asignada alguna actividad dentro del plazo marcado en el día franco de servicio, el tripulante quedará relevado de la asignación de cualquier servicio, sin que el franco pase a libre. En el caso de que un tripulante sea requerido por necesidades de la operativa durante el mismo día del franco, será considerado como día libre volado, siendo su aceptación de carácter voluntario. En este caso no generaría la variable de franco.

A efectos retributivos, cada franco programado generará 2 unidades de la variable Horas de vuelo.

El franco no activable (FNA) por solicitud de ROFF no generará esta variable. Si es a solicitud de la empresa se generará esta variable.

El franco no activable (FNA) por solicitud de ROFF no generará la variable Horas de vuelo.

– Libre Volado.

Unidad variable generada por cada día que, estando programado inicialmente como libre, el tripulante realiza finalmente cualquier actividad encomendada por la empresa.

Los Libres Volados se clasifican de la siguiente manera:

– Libre Volado 24 Horas: Aquel libre solicitado por la empresa al tripulante para una actividad con un intervalo de tiempo inferior a las 24 horas.

– Libre Volado 24-72 Horas: Aquel libre solicitado por la empresa al tripulante para una actividad con un intervalo de tiempo superior a las 24 horas e inferior a las 72 horas.

– Libre Volado 72 Horas: Aquel libre solicitado por la empresa al tripulante para una actividad con un intervalo de tiempo superior a las 72 horas.

Cada tipo de Libre Volado tiene asociado un importe reflejado en el anexo I, según el grupo y categoría laboral.

Para determinar el orden de solicitud de los libres volados, la compañía los asignará mediante un sistema de puntos establecido.

– Uprouting.

Por cada hora bloque comercial adicional realizada por un tripulante tras haber realizado el número de saltos inicialmente programado, siempre y cuando finalice su actividad posteriormente a la hora de firma original, se generarán 1,5 unidades de la variable de hora de vuelo.

– Split Duty o Escala. Programada.

Por cada Split Duty o escala superior a las 2,5 horas que sufra el tripulante, se generará una unidad de la variable de hora de vuelo. Por cada Split Duty o escala superior a las 5 horas que sufra el tripulante, se generará dos unidades de la variable de hora de vuelo.

- Medía de variables.

Asimismo, se devengará, durante el período vacacional disfrutado y en proporción al mismo, un concepto salarial denominado «Medía de variables» con el promedio de lo percibido en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores por todos los conceptos variables establecidos en el convenio colectivo.

El importe de dicha variable, correspondiente a 1 día de vacaciones, será el resultado de dividir entre 30 el referido promedio.

Las cantidades se liquidarán en la nómina del mes siguiente al disfrute de las vacaciones, de manera proporcional a los días de vacaciones disfrutados.

C. Conceptos Compensatorios.

- Dieta de Vuelo.

Importe correspondiente a la compensación de los gastos de manutención ocasionados por cada período de actividad de vuelo que le haya sido asignado como tripulante técnico en vuelo, que se determina en las tablas salariales, definiéndose como dieta nacional, suplemento dieta internacional, suplemento dieta nacional con pernocta y suplemento dieta internacional con pernocta.

Se devengará una dieta de vuelo por cada periodo de actividad de vuelo que se realice un servicio o se cancele después de la firma.

Asimismo, para los vuelos posicionales como única actividad en el día, se devengará una dieta de vuelo; siempre y cuando estén motivados por la realización de actividad de vuelo, el día anterior o posterior al vuelo posicional.

Incluye los gastos de desayuno, almuerzo y cena de los tripulantes por cada día de trabajo efectivo.

- Dieta de Desplazamiento.

Importe correspondiente a la compensación de gastos de manutención ocasionados por desplazamiento del trabajador fuera de la isla, en funciones ajenas a la actividad de vuelo, que en el caso de desplazamientos interinsulares se devengará solo en caso de pernocta, definiéndose en la tabla salarial valores diferentes para destinos interinsulares canarios, nacionales e internacionales.

- Plus de Transporte.

Es el concepto que compensa los gastos realizados para traslados y aparcamiento, con ocasión del servicio en los trayectos terrestres ciudad-aeropuerto-ciudad, en la base del tripulante, a distribuir en 11 mensualidades.

No se devengará en los períodos de licencias ni en los periodos de reducciones de jornada por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

Artículo 48. Dirección por objetivos.

Se establece un Incentivo Económico Anual Bruto de importe variable para el personal incluido en los Grupos III y IV durante la vigencia del convenio, el cual será proporcional al tiempo efectivo de trabajo. Para el personal del Grupo III, se fija un importe de 2.500 euros brutos anuales para quienes ejerzan la función de sobrecargo el 75% o más de cada mes, y de 1.500 euros brutos anuales para el resto del personal del grupo. En cuanto al personal del Grupo IV, el incentivo será de 10.000 euros brutos anuales para Comandantes, 2.500 euros brutos anuales para Copilotos de los niveles 1 al 4, y 1.500 euros brutos anuales para Copilotos de los niveles 5 y 6, siempre condicionado al cumplimiento de los objetivos anuales fijados. Estos objetivos serán definidos por la Dirección de la Compañía, previa información y diálogo con la Representación de los Trabajadores. La retribución variable ligada a objetivos tendrá carácter no consolidable y su devengo estará condicionado a la definición y

comunicación previa de dichos objetivos para cada periodo. Finalmente, para el cálculo del porcentaje de concesión, se tendrá en cuenta el nivel de cumplimiento de dichos objetivos, con una variabilidad de concesión que oscilará entre el 0% y el 130%.

Artículo 49. *Enfermedad.*

En el supuesto de incapacidad temporal la persona trabajadora comunicará a su jefatura su ausencia.

– En los casos en que la persona trabajadora 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 personal 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, siempre y cuando no haya acumulado más de dos bajas en los 3 meses inmediatamente anteriores. En cualquier caso, si el servicio médico de la empresa, teniendo en cuenta los informes médicos, considera que la enfermedad común o accidente no laboral es de carácter grave, la empresa seguirá abonando el complemento de los conceptos retributivos fijos hasta el 100%; en otro caso, se valorará la posibilidad de hacerlo, determinando, en su caso, el ámbito temporal de la medida. Para el personal de producción, grupo profesional III y IV, no complementará los siete primeros días de la baja médica por necesidades productivas y de organización del servicio. Esta medida se establece para garantizar la continuidad operativa y la planificación adecuada de los vuelos y servicios técnicos.

– Las personas trabajadoras que estén de baja por alguna de estas incapacidades temporales acudirán a las citas del Servicio Médico de la empresa para valorar la situación de IT (salvo excepciones de situación médica, debidamente justificadas documentalmente, que le imposibilite acudir). En caso de no acudir a esta/s cita/s, la empresa se reserva el derecho de dejar de abonar el complemento de incapacidad mencionado.

Artículo 50. *Días festivos.*

Para el personal a turnos de los grupos I y II, en las jornadas programadas de trabajo en alguno de los 14 días festivos oficiales, el trabajador percibirá un complemento «festivo trabajado» que le corresponda según las tablas salariales además del día libre compensatorio.

La programación de los días libres compensatorios de dichos festivos se realizará de mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora en los seis meses siguientes al día festivo.

Para los grupos profesionales III y IV, las horas de vuelo generadas durante los saltos realizados durante la actividad de vuelo que se haya programado o reprogramado los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se factorizarán por un coeficiente de 1,5 a efectos del cómputo total de horas de vuelo.

Artículo 51. *Seguro de vida e incapacidad permanente.*

Binter Canarias SA mantendrá contratado un seguro de vida para el personal. En todo caso, la compañía abonará las primas, siempre y cuando la persona trabajadora sea aceptada por la compañía aseguradora, para asegurar un capital de 75.126 euros por trabajador en caso de gran incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total y fallecimiento de la persona trabajadora. En los supuestos en que se produzca la declaración de la Incapacidad con reserva de puesto de trabajo y suspensión a los efectos del 48.2.º ET no existirá derecho a su percibo. Tampoco en los supuestos de ajustes razonables en el puesto que permitan la reincorporación en el mismo puesto ni en los de reubicación en una vacante, regulados en el artículo 49.1.º n) ET.

Artículo 52. Seguro médico privado.

Igualmente, para el personal de más de 6 meses de antigüedad, la empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro médico privado para aquellas personas trabajadoras que estén interesados en adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando la persona trabajadora sea aceptada por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y la persona trabajadora asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina.

Si la persona trabajadora tuviese suscrita una póliza similar podrá optar entre integrarse en la de la empresa o percibir, en su nómina el mismo importe que abona la empresa para el personal adherido, tras justificación del abono de la anualidad correspondiente de la póliza que tiene concertada.

Artículo 53. Seguro de pérdida de licencia.

Para el personal del Grupo IV de más de 6 meses de antigüedad en la empresa, la empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro colectivo de pérdida de licencia para los interesados en adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando la persona trabajadora sea aceptado por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y la persona trabajadora asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina. Se mantendrán, a título individual aportaciones superiores asumidas por la empresa al tiempo de la firma del presente convenio.

Alternativamente, la empresa abonará mensualmente a las personas trabajadoras de este grupo, y mediante el mismo sistema, el 50% del coste del seguro de pérdida de licencia que pudieran tener contratado previamente de forma privada, con un máximo de lo que hubiera abonado la empresa de estar cubierto por el seguro colectivo concertado por esta.

Artículo 54. Plan de pensiones.

Serán partícipes las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que cuenten con un año de antigüedad en la empresa, siempre y cuando formalice su adhesión al plan de Pensiones de Empresas Vinculadas del Sistema Binter, donde Binter Canarias, SA es entidad promotora.

Para el personal subrogado procedente de Naysa se mantendrán, a título individual, las aportaciones que le venía haciendo dicha empresa.

Las aportaciones se mantendrán en las cuantías fijadas en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas al Sistema Binter.

CAPÍTULO VII**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 55. Seguridad y salud.**

En cuantas materias afecten a Seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente. A tales efectos se creará un Comité que se denominará de Seguridad y Salud cuya composición será paritaria o se planificarán reuniones con el Delegado de Prevención, según sea el caso.

En el caso de que exista un Comité de Seguridad y Salud, la Empresa y el personal se comprometen a crear su propio reglamento de funcionamiento una vez firmado el convenio.

Anualmente se programará un reconocimiento médico para el personal de Binter Canarias.

Artículo 56. Información al Comité de Seguridad y Salud.

Binter Canarias se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales y enfermedades profesionales al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o al delegado de prevención, 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.

CAPÍTULO VIII**Políticas de igualdad y en materia de violencia y acoso****Artículo 57. Política de Igualdad.**

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos etc.

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Con tal fin, y en cumplimiento de la mencionada Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se adquieren el compromiso de adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mediante la aplicación del plan de igualdad, que fue depositado y registrado con fecha 30 de agosto de 2023 con código TG85OD71 a través del REGCON.

Artículo 58. Violencia y acoso.

La Compañía y la Representación de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio colectivo respetan y exigen que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras de su plantilla.

La Compañía prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de violencia o acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o aquel que pudiera estar motivado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Todo ello de acuerdo con la legislación vigente, mediante el desarrollo y aplicación de los siguientes criterios que servirán de base para el establecimiento de un protocolo de actuación en esta materia.

Información: se informará sobre esta materia a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

Responsabilidad: 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:

1. Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el alcance y contenido de las normas contenidas en el convenio relativas a esta materia.
2. Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de violencia/acoso dentro del ámbito de su competencia.

Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todo el personal.

Procedimiento en caso de denuncia. Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de violencia o de acoso lo podrá poner en conocimiento de la Dirección de la Compañía y de los representantes de las personas trabajadoras.

No se tramitarán las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La Dirección de la Compañía en el plazo de 20 días hábiles adoptará las medidas correctivas que estime oportunas.

El presente procedimiento se aplicará independientemente de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia judicial.

En los supuestos de víctima de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de 28 de diciembre de 2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique.

Para que las víctimas de violencia de género 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.

La Compañía, una vez reconocida la situación con la víctima, aplicará los supuestos legales a los que necesitará acogerse y en particular a 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 Compañía. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de 2 años ampliables por resolución judicial.

B. Cambio de centro de trabajo.

C. Suspensión del contrato de trabajo por un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este periodo la Compañía podrá sustituir a la persona trabajadora mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

D. Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.

Artículo 59. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua.

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el seno de la empresa.

A tal efecto, y en cumplimiento de la normativa citada, las partes dejan constancia de que se ha negociado y acordado el Protocolo para la igualdad y no discriminación y protección frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI, como instrumento consensuado entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, mediante el cual se establecen las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de discriminación laboral y garantizar de manera real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades del colectivo LGTBI. Se adjunta el protocolo como anexo II.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 60. *Clasificación de las faltas.*

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.

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.

Artículo 61. *Faltas leves.*

Son 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 normas de convivencia.

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

h) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo. En caso de incapacidad temporal o enfermedad, la omisión de notificación a las unidades o departamentos designados al efecto.

Artículo 62. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas 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. 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 él 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 medía justificación suficiente.

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

j) La transgresión 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 ocasione el mal estado en los elementos de seguridad.

m) La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar las funciones.

n) Las faltas consideradas como graves referidas en la normativa de seguridad en plataforma vigente publicada por AENA en cada aeropuerto según ubicación del centro de trabajo.

Artículo 63. *Faltas muy graves.*

Se consideran 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) El abandono o la ausencia en el puesto de trabajo, sin permiso del Jefe respectivo.

i) No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique.

j) Quedarse en tierra por su culpa al despegue de la aeronave.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

- n) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.
- o) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto a trabajadores que les estén subordinados.
- p) El abandono del servicio de guardia/imaginaria sin causa que lo justifique.
- q) La estafa, robo o hurto cometidos dentro de las dependencias de la Compañía o aeronaves o la comisión de cualesquiera otros delitos.
- r) El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.
- s) La reiterada e inexcusable falta respeto y consideración hacia el cliente.
- t) 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.
- u) La ocultación maliciosa del mal estado de los elementos de seguridad.
- v) El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo.
- w) Falta de asistencia de más de tres días al trabajo en un plazo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
- x) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la situación de baja.
- y) La introducción o posesión en locales de la compañía de drogas, estupefacientes y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado.
- z) Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, si se prueba su participación en el hecho.
- aa) La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar las funciones a bordo, que repercutan directamente en el buen desarrollo de la operativa.
- bb) La falsificación, manipulación o incumplimiento reiterado de la obligación de registrar la jornada laboral de forma veraz y exacta, así como la omisión intencionada del fichaje de entrada o salida, salvo causa justificada.

Artículo 64. Sanciones.

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.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
- Despido.

Artículo 65. Billetes.

Se regulará por una normativa interna de Binter Canarias.

CAPÍTULO X

Normas específicas de aplicación a los grupos profesionales III, IV*Apartado I. Definiciones y clasificación*Artículo 66. *Definiciones.*

En este artículo se definen los conceptos relativos a las materias contempladas en el mismo, prevaleciendo su redacción cuando existan contradicciones, lagunas o problemas de interpretación:

– Tripulante de vuelo: es el tripulante, perteneciente al Grupo Laboral IV, en posesión de título, licencia y calificación, a quien la Dirección de la Compañía asigna funciones esenciales, en la cabina de pilotaje, para la preparación, realización y finalización del vuelo.

– Tripulante de Cabina: Trabajador de Binter Canarias, denominado en el Manual de Operaciones como «CC», con contrato como Tripulante de Cabina de Pasajeros encuadrado dentro del Grupo Laboral III, en posesión de las oportunas licencias, certificados y habilitaciones en vigor que les posibiliten realizar las funciones de Tripulantes de Cabina de Pasajeros establecidas en el Manual de Operaciones de la Compañía.

– Promoción: se define como promoción, el cambio de función de Copiloto a Comandante dentro de un Grupo Laboral IV.

– Regresión: Se define como regresión, el cambio de función de Comandante a Copiloto dentro de un Grupo Laboral IV.

Artículo 67. *Funciones.*

Comandante: Será aquel tripulante técnico, en posesión de título, licencia y calificaciones correspondientes al tipo de aeronave utilizada, considerado apto por la Dirección de la Compañía para el desempeño, no solo de cualquier función de pilotaje sino específicamente para la función de mando de sus aeronaves.

La Compañía designará para desempeñar la función de comandante al piloto que, teniendo la confianza de la Compañía, haya superado los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

La comandatura es una función que solo puede ocuparse por personas de extrema confianza de la Compañía, dada la responsabilidad, representación y autoridad que lleva inherente el desempeño de dicha función. Por tanto, la obtención del puesto y su permanencia en él quedan totalmente supeditadas al logro y al mantenimiento de dicha confianza, que se sustenta no solo en cuestiones técnicas, sino en la concurrencia de otra serie de factores sin cuya existencia no cabe el desempeño de las tareas de comandante.

El nombramiento o confirmación exige la libre aceptación por el comandante de las condiciones laborales y económicas fijadas por la Compañía para el ejercicio de dichas funciones.

La remoción por la compañía de la función de comandante se efectuará por la empresa cuando a su juicio exista pérdida de confianza o razones técnicas, comerciales o laborales que justifiquen su decisión.

Los comandantes a los que se les haya retirado la confianza volverán a desempeñar las funciones de copiloto, pasando a percibir las retribuciones del nivel retributivo de la función de copiloto en el que estuviese encuadrado antes de su nombramiento como comandante.

Copiloto: Tripulante técnico distinto al que ejerce la función de comandante a bordo de la aeronave y que colabora en las funciones de pilotaje con el comandante y le sustituye en el mando en casos de ausencia o incapacidad de este.

Sobrecargo: es el miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, denominado en el Manual de Operaciones como «SCC», designado libremente por la Dirección para desarrollar las funciones de TCPs con la mayor diligencia, así como coordinar y supervisar los trabajos asignados a cada miembro de la tripulación a su cargo, previstos en los manuales que les aplique, así como todas aquellas funciones relacionadas con la preparación, desarrollo y fin del vuelo, incluyendo todas las actividades posteriores que se deriven como consecuencia del mismo.

Esta figura únicamente se programará cuando la tripulación de cabina esté compuesta por dos o más TCPs.

Dado que es un cargo de confianza está expresamente excluido de la aplicación de este convenio a efectos de nombramiento, remoción, deberes y derechos inherentes al cargo. La función de sobrecargo solo puede ser ocupada por personas de extrema confianza de la compañía dada la responsabilidad y representación que lleva inherente el desempeño de dicha función. Por lo tanto la obtención del puesto y su permanencia en él quedan totalmente supeditado al logro y al mantenimiento de dicha confianza. El nombramiento o confirmación exige que el Sobrecargo acepte las condiciones laborales y económicas fijadas por la Compañía para el ejercicio de dichas funciones. En el caso de coincidencia de más de un sobrecargo en una misma tripulación, el ejercicio efectivo de la función se determinará en los manuales operativos de la Compañía.

La remoción por la compañía de la función de sobrecargo se efectuará por la empresa cuando a su juicio exista pérdida de confianza o razones técnicas, comerciales o laborales. La confianza que la compañía pueda otorgar a un TCP para que pase a desempeñar las funciones de Sobrecargo se sustenta además de en cuestiones técnicas, en la concurrencia de otra serie de factores sin cuya existencia no cabe el desempeño de las tareas de Sobrecargo. Entre esos factores y sin pretender ser exhaustivos figuran:

- El compromiso del sobrecargo con la política empresarial seguida en la Compañía.
- El interés en el cuidado del cliente, especialmente las acciones decididas por el sobrecargo en coordinación con el Comandante del vuelo, en beneficio o perjuicio de los pasajeros de los vuelos asignados a su responsabilidad.
- La capacidad de liderar, organizar, controlar y formar a los miembros de las tripulaciones puestas por la empresa bajo sus órdenes y reportar el desempeño de los servicios relacionados con los vuelos asignados por la empresa.
- Su capacidad para colaborar en beneficio de los clientes y la empresa con otros colectivos que forman parte de la empresa.
- La actitud general referida a la empresa.
- La actitud y comportamiento personal dentro de la empresa. Así como fuera de esta cuando pueda repercutir negativamente en la misma.

La compañía designará para desempeñar la función de Sobrecargo a cualquier TCP que reúna los requisitos determinados por ella, habiendo superado los cursos, pruebas y evaluaciones correspondientes.

La remoción de la función de Sobrecargo será facultad exclusiva de la dirección de Binter al tratarse de un puesto de confianza, indicándose el motivo del cese al afectado. Los sobrecargos a los que se les haya retirado la confianza volverán a desempeñar las funciones de TCP con la pérdida de todos los complementos retributivos propios de la función de Sobrecargo.

Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCPs): TCP distinto del Sobrecargo que auxilia a este en las funciones que le hayan sido encomendadas por la Compañía a bordo de sus aviones.

*Apartado II. Principios informadores**Artículo 68. Servicios a Terceros.*

Wet Lease Out: la empresa podrá asignar a los tripulantes de la plantilla la prestación de sus servicios en trayectos pertenecientes a otras compañías nacionales o extranjeras, siempre por tripulaciones técnicas y/o tripulaciones auxiliares completas, de acuerdo a las fórmulas legales existentes en cada momento. Los tripulantes afectados mantendrán las condiciones económicas vigentes en este convenio, así como sus complementos ad personam, si los hubiere.

Wet Lease In: los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (Grupo Laboral III), también podrán prestar servicios en vuelos de Binter Canarias, operados por terceras compañías, que hayan suscrito con Binter Canarias acuerdos de Wet Lease, franquicia o cualquier otra modalidad mercantil vigente en cada momento.

Vuelos Chárter: vuelos no regulares consistentes en el alquiler de un avión con su tripulación por parte de una persona, grupo de personas o a través de empresas intermediarias. En este caso los vuelos posicionales y no posicionales serán tratados económicamente como vuelos regulares.

Artículo 69. Desempeño de cargos y funciones.

La Compañía, respecto a las funciones a desempeñar, y conforme a sus facultades de organización y siempre que la normativa vigente lo permita, podrá asignar a un tripulante funciones distintas a las propias como tripulante técnico o tripulante de cabina de pasajeros, pactándose expresa e individualmente dicha asignación de funciones sin perjuicio de lo establecido más adelante, respecto a cargos y aceptación voluntaria.

El desempeño voluntario de cargos y/o funciones establecidas por la empresa, distintas de las propias para las que el/la tripulante fue contratado, supondrá la aceptación a tal efecto de las condiciones económicas y laborales establecidas para cada caso. Durante el tiempo de ejercicio quedarán excluidos del ámbito de este convenio y regularán su relación con la empresa a través de los oportunos pactos laborales individuales.

Siendo la asignación y remoción de estos puestos facultad exclusiva de la empresa, al cesar en dicho puesto, cesará igualmente el derecho al disfrute del régimen laboral y de los devengos que se hubiesen fijado como compensación económica para el ejercicio del mismo.

Artículo 70. Renuncia a la función de Comandante.

Los Comandantes podrán cesar voluntariamente en el desempeño de sus funciones como tal, pasando a realizar las funciones de copiloto, siempre que exista vacante y haya superado las pruebas pertinentes para ello. Cuando un Comandante pase a ejercer la función de Copiloto percibirá las retribuciones correspondientes a su nueva función.

Artículo 71. Renuncia a la función de sobrecargo.

Los Sobrecargos podrán cesar voluntariamente en el desempeño de sus funciones como tal, pasando a realizar las funciones de TCP, siempre que exista vacante y cumplan con los requisitos exigidos. Cuando un Sobrecargo pase a ejercer la función de TCP percibirá las retribuciones correspondientes a su nueva función.

Artículo 72. Desempeño temporal de las funciones de Comandante.

La Compañía podrá utilizar de manera temporal y provisional a Tripulantes Técnicos para el desempeño de la función de comandante en sustitución de otro u otros que por diversas circunstancias temporales no se encuentren en disposición de ejercer dicha función, o bien por necesidades de optimización de la producción.

Una vez desaparezca la necesidad por la que se le haya nombrado comandante de manera temporal, o en su caso haya transcurrido el período de tiempo para el que fue designado, volverá a desempeñar funciones de copiloto. El desempeño temporal de las funciones de comandante, nunca supondrá la consolidación definitiva de ese cargo. Durante el tiempo que ejerza como comandante percibirá lo establecido en este convenio propio de ese cargo asignado al nivel retributivo A y cesará en esta percepción, en el momento de cesar en el desempeño de la comandatura. En lo que se refiere al resto de conceptos retributivos mantendrá los del nivel de copiloto al que se encuentre adscrito.

Artículo 73. *Cambio de flota.*

En el caso de que la compañía decida hacer un cambio de flota y que éste requiera hacer un curso de conversión o de diferencias, se compensará mediante una retribución variable en función de la duración del mismo.

Aquellos cursos de este tipo, cuya duración sea superior a dos días serán retribuidos como un día de vuelo por cada día de curso.

Artículo 74. *Regresión.*

La Dirección de la Compañía efectuará el relevo de la función de Comandante o de Sobrecargo, cuando a su juicio exista pérdida de confianza o razones técnicas, comerciales o laborales que justifiquen su decisión.

En el caso de producirse el relevo, el interesado se reincorporará a desempeñar las funciones que como Copiloto o TCP, según proceda, tenía asignadas, dejando de percibir las retribuciones vinculadas al ejercicio del cargo de Comandante y encuadrarlo en el nivel de Copiloto o TCP, según corresponda.

Apartado III. Régimen de trabajo, actividad y descanso

Artículo 75. *Regulación del régimen de trabajo y descanso.*

La regulación de los tiempos de trabajo y descanso, así como los máximos permitidos, se realizarán de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente y/o en el Manual de Operaciones de la Compañía. Aquellos supuestos no establecidos por la normativa, ni en el Manual de Operaciones, ni regulados en el presente convenio colectivo, si afectan a un grupo de trabajadores, serán pactados por ambas partes en el seno de la Comisión de Interpretación del mismo.

Artículo 76. *Actividad.*

Cualquier función que deba realizar el tripulante en relación con la actividad económica de la compañía como titular de un AOC.

Artículo 77. *Período de actividad de vuelo (FDP) y límites máximos.*

Se entiende como período de actividad de vuelo el tiempo durante el cual un tripulante desempeña sus funciones en una aeronave como parte de su tripulación (de acuerdo a lo establecido en el Manual de Operaciones del Operador). Este período se inicia cuando el tripulante miembro de la tripulación se presenta para un vuelo o serie de ellos siguiendo instrucciones del operador, y finaliza una vez concluido el último de los vuelos en el que el tripulante ha trabajado.

Los límites máximos serán los establecidos por la normativa vigente.

Artículo 78. *Descanso.*

Periodo ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un tripulante queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria en el aeropuerto.

En lo que se refiere a notificaciones durante el período de descanso los tripulantes se regularán por lo establecido en el artículo de «Chequeo».

Los periodos de descanso serán los establecidos por la normativa vigente.

Durante los periodos de descanso, se aplicará la Política de desconexión digital de las personas trabajadoras, publicada en la Web Corporativa, conforme al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales («LOPDGDD»).

Artículo 79. *Chequeo.*

Dada la importancia de garantizar que cualquier cambio en la programación sea comunicado, a título orientativo y no limitativo, los tripulantes realizarán chequeos de sus servicios programados en las siguientes situaciones:

– Al finalizar cualquier tipo de actividad o la reincorporación de cualquier tipo de absentismo, permisos, licencias o vacaciones.

Dada la necesidad de establecer contacto inmediato con los tripulantes en servicios de imaginaria para facilitar su incorporación sin demora cuando las condiciones lo requieran, servicios que se definen y retribuyen mediante el plus de disponibilidad de los artículos 46.b) y 47.b) («Imaginarias») y se cuantifican en las Tablas Salariales de los Grupos III y IV por cada día programado en dicho servicio, los tripulantes se obligan a facilitar a la Compañía, y mantener actualizado, al menos, una vía de comunicación oficial de contacto inmediato.

No obstante lo anterior, prevalecerá en cualquier caso, lo establecido en la normativa aérea y manuales vigentes.

Artículo 80. *Día Libre, libre solicitado.*

Día Libre.

Se entiende por día libre al día natural del que puede disponer libremente el tripulante sin actividad ni trabajo asignado. El mínimo de días libres será el estipulado en la normativa vigente y absorberán las fiestas laborales oficiales. Los días libres programados del mes serán proporcionales a los períodos fraccionados de vacaciones, bajas, licencias, etc.

El período de descanso formará parte del día libre en los casos en que ambos coincidan en el tiempo.

En el año se programarán 99 días libres, incluyendo todos los festivos oficiales de ámbito nacional, regional y local, con un mínimo de 9 días libres por mes de actividad. El número de días libres se podrá ver modificado mediante el acuerdo de programación con patrón fijo (roster). Esta cifra podrá ser inferior en el caso de que así lo autorice el tripulante o como consecuencia de cesión de líneas y/o libres entre tripulantes o a la empresa.

Los días libres individualmente considerados se programarán de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente y respetando en cualquier caso los mínimos que en ellas se establezcan.

La modificación de un día libre será de carácter voluntario por parte del tripulante, que percibirá una compensación económica, según tablas salariales, en concepto de «libre a disposición volado». Su devolución será la pactada entre el tripulante y la empresa, se abonará siempre que la empresa le asigne cualquier tipo de actividad al tripulante en dicho día, sea o no de vuelo (cursos, oficina, vuelo en situación, reuniones, simuladores, etc.).

Cuando por la extensión de un FDP, se invada o se pernocte fuera de base en un día libre, este será devuelto. La referencia para saber si se ha invadido un día libre será que el Duty Time finalice después de las 00:00 del libre programado. Si esta extensión es a solicitud de la compañía y no derivada de la propia operativa programa, se abonará según tabla.

Libre solicitado.

La petición de libres solicitados por el Tripulante deberá enviarse al Departamento de Programación antes del 24 del mes previo a la publicación de la programación, pudiendo hacerlo de forma agrupada en la medida de las posibilidades de programación. La negativa de la empresa, en su caso, ha de ser por necesidades reales y justificadas.

Aparecerán en la Programación como ROFF. La concesión por parte de la Empresa de días libre solicitados, nunca se hará en perjuicio de los fines de semana libres que le correspondan a otros tripulantes.

La programación de más de 2 ROFF en el mismo mes, puede llevar al Departamento de Programación a no poder cumplir con algunas de las protecciones articuladas en el presente Convenio en la programación inicial, como por ejemplo programar máximo cinco días seguidos de actividad, o dos libres tras una actividad de más de 18 horas de bloque, siempre cumpliendo con la normativa vigente.

Adicionalmente, el operador deberá disponer de una normativa interna que regule los libres solicitados. Esta normativa interna estará consensuada entre empresa y comité.

Artículo 81. Programación.

Se entiende por programación la planificación de la distribución de las actividades, trabajos puntuales, períodos de descanso, días libres, vacaciones, y aquellas otras tareas susceptibles de ser distribuidas entre los tripulantes. Los códigos a utilizar en las mismas serán establecidos por la Compañía.

La programación del mes de diciembre se incorporará el día 1 de enero del año siguiente.

Se tomará como referencia base para el cálculo de los períodos de actividad y actividad de vuelo el periodo anterior al inicio del mes de programación.

En las programaciones se reservará el tiempo suficiente para que los tripulantes puedan mantener los títulos, habilitaciones, certificados, licencias, etc., necesarios para el desempeño de sus funciones a bordo de las aeronaves.

Para la programación se tendrá en cuenta las necesidades operacionales, las actividades y descansos, la distribución lo más equitativamente posible entre los tripulantes de una misma función y base, y la solidez operacional.

Las diferencias imposibles de subsanar en un mes determinado, se irán compensando en los sucesivos.

No se programarán seis días o más seguidos de actividad salvo pacto en contra. En caso de que por necesidades del servicio se tengan que programar, deberá ser por causas justificadas y tendrán que ser notificadas periódicamente al comité de empresa. Además, siempre que sea posible, los bloques de servicio de cinco días estarán precedidos o sucedidos por dos días libres.

Los días programados como comité de empresa contarán como día de trabajo a efectos del número máximo de días consecutivos trabajados.

Durante los períodos navideños, el tripulante elegirá dos períodos como preferentes para librar, al menos uno de los cuales le será concedido, siendo los períodos 24/25 de diciembre, 31 de diciembre/1 de enero, y 5/6 de enero. En caso de empate se otorgará utilizando los puntos de las vacaciones.

En el supuesto que haya muchas solicitudes para un mismo período y no se puedan otorgar todas, se realizará un sorteo entre los tripulantes por especialidad ante un representante de los trabajadores de cada centro y un representante de la empresa.

Para cada uno de los períodos navideños mencionados, se sorteará la actividad a realizar en cada uno de ellos. De esta forma, comenzando por el primer día de actividad

se sorteará primero la actividad de vuelo y luego el resto de actividades. Una vez le haya tocado a un tripulante actividad de vuelo no le podrá volver a tocar hasta que todos tengan al menos una actividad de vuelo en dicho periodo.

A los tripulantes con servicio activo para el vuelo durante todos los fines de semana del mes, se les asignará un fin de semana libre inamovible, salvo pacto con el tripulante, entendiendo fin de semana a Sábado, Domingo, y la tarde del Viernes o la mañana del Lunes. No se les tendrá que programar si en el transcurso del mes ya disponen de un fin de semana por vacaciones, licencias o cualquier otro motivo.

El operador deberá disponer de una normativa interna que regule los aspectos relacionados con la programación. Esta normativa interna se elaborará en coordinación con el comité de empresa.

Artículo 82. *Variaciones de Programación.*

Una vez publicada la programación, tanto antes como durante su ejecución, podrá sufrir modificaciones por causas operativas, meteorológicas, técnicas, comerciales o cualquier otra. Se podrá reprogramar la realización de sectores adicionales, variación en las rutas previstas, cancelaciones, etc. Por tanto, siempre que la tripulación se encuentre dentro de los límites establecidos por la normativa vigente, en el Manual de Operaciones y en el presente convenio, la compañía podrá variar las actividades asignadas para un aprovechamiento óptimo de la productividad de sus tripulantes, con el fin de mantener la calidad de servicio esperada por el cliente.

Los valores máximos de cambios sobre la programación inicial serán del 30%, y de 1,4 sobre el FDP programado de Binter Airlines, según se refleja en el MO.

Los cambios de programación deben notificarse al tripulante fuera del período no contactable. El período no contactable es el tiempo mínimo de descanso legal precedente a cualquier actividad. El tripulante no estará en la obligación de estar contactable en el periodo de descanso comprendido entre el final de la última actividad y el inicio de la siguiente.

Serán considerados como cambio los definidos en el MO. Los cambios solicitados por el tripulante serán ilimitados.

El operador deberá disponer de una normativa interna que regule los aspectos relacionados con la ejecución de la programación. Esta normativa interna se elaborará en coordinación con el comité de empresa.

Artículo 83. *Registro de los períodos de actividad de vuelo, de actividad y de descanso.*

El operador garantizará que en el registro personal de los miembros de la tripulación se haga constar:

- Los tiempos de vuelo.
- El comienzo, la duración y el término de cada uno de los períodos de actividad o actividad de vuelo.
- Los tiempos de descanso y los días libres de toda actividad.

Dichos registros estarán disponibles a solicitud de la Autoridad, organizaciones auditoras, representación sindical de los trabajadores o para los tripulantes que lo soliciten (de acuerdo a la normas y plazos que establezca la Compañía).

En los casos en que el registro anterior no recoja todos los períodos de actividad de vuelo, de actividad y de descanso de un tripulante técnico, este deberá llevar su propio diario de vuelo en el que conste:

- Los tiempos de vuelo.
- El comienzo, la duración y el término de cada uno de los períodos de actividad o actividad de vuelo.
- Los tiempos de descanso y los días libres de toda actividad.

Todos los tripulantes se obligan a comunicar mensualmente a la Compañía, las actividades ajenas al operador que puedan afectar a los registros a los que se refiere el presente artículo. Además deberán presentar su diario de vuelo a la Dirección cuando les sea solicitado.

Apartado IV. Situaciones

Artículo 84. Destacamento.

El destacamento se produce cuando el trabajador ha de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar una actividad encomendada por la Compañía y siempre que se disfrute uno de los días libres mínimos mensuales (9 o su parte proporcional) fuera de su base. A modo enunciativo, pero no limitativo, estas actividades podrían ser: operar vuelos regulares comerciales, operar vuelos para otro operador (ACMI), realizar vuelos privados (Chárter) o bien colaborar en proyectos. Si el trabajador disfruta 9 días libres mensuales o los mínimos mensuales proporcionales en su base, no se considerará que haya hecho destacamento.

Quedarán excluidas de este artículo cualesquiera actividades que realice el trabajador como parte de su formación para poder desempeñar convenientemente su actividad normal.

Todos los desplazamientos que no impliquen un destacamento, tendrán la consideración de forzosos, sin compensación económica por ello.

La Compañía pondrá en conocimiento de los afectados la necesidad de un destacamento con una antelación de siete días naturales, siempre que la actividad a realizar lo permita. Será a discreción de la Compañía seleccionar al equipo de personas que será destacado, teniendo en cuenta la experiencia y conocimientos de los trabajadores que se presenten voluntarios, así como la adecuación de su perfil con las necesidades de la tarea a llevar a cabo.

En el caso de que no se presente el número necesario de trabajadores o, siendo este suficiente, no se consiga el perfil pretendido para poder atender la naturaleza de la actividad encomendada por la Compañía, la Compañía designará a los trabajadores forzosos necesarios para llevar a cabo dicha tarea. El destacamento forzoso, tendrá una duración máxima de un mes. La asignación de los destacamentos forzosos será por orden inverso a la fecha técnica para uno de los dos miembros de la tripulación técnica y para el otro según fecha técnica. Una vez designado para un destacamento forzoso no podrá volver a ser asignado hasta que los otros tripulantes de la misma categoría hayan sido asignados.

Tanto para los trabajadores voluntarios como forzosos, los costes de los billetes de desplazamiento y los hoteles correrán por cuenta de la Compañía. Durante los destacamentos se percibirán las siguientes cantidades:

Destacamento voluntario:

- Todos los conceptos que sean aplicables, según tabla salarial correspondiente en cada caso.
- Variable «Destacamento» por el importe definido en Tabla salarial para los trabajadores del Grupo III y IV, por cada día destacado fuera de base. Esta variable no sustituye a ninguno de los conceptos aplicables a la tabla salarial.

Destacamento forzoso:

- Todos los conceptos que sean aplicables, según tabla salarial correspondiente en cada caso.
- Variable «Destacamento» por el importe definido en Tabla salarial para los trabajadores del Grupo III, IV y V, por cada día libre disfrutado fuera de base. Esta variable no sustituye a ninguno de los conceptos aplicables a la tabla salarial.

Artículo 85. *Situaciones de los tripulantes en la plantilla.*

Los tripulantes en plantilla de la compañía podrán encontrarse en alguna de las situaciones que se describen y regulan por normativa vigente, en las Disposiciones Generales de este convenio y en los artículos siguientes:

- Tripulantes en actividad o servicio activo.
- Licencias Retribuidas o no retribuidas.
- Excedencias Voluntarias, Forzosas o Especiales.
- Baja por enfermedad o accidente.
- Suspensión de Actividad.
- Cese Temporal o Definitivo en vuelo (por pérdida de licencia o pérdida de capacidad).
- Reducción de Jornada.

Artículo 86. *Tripulantes en actividad o servicio activo.*

Se encontrarán en situación de actividad los Tripulantes que estén desempeñando, en los servicios de vuelo de la Compañía, las funciones propias del grupo para las que han sido contratados.

Artículo 87. *Licencias retribuidas, Licencias no retribuidas, excedencias voluntarias, forzosas, baja por enfermedad o accidente.*

Estas situaciones se regulan en las Disposiciones Generales de este convenio.

Artículo 88. *Cese temporal y definitivo en vuelo por pérdida de licencia o pérdida de capacidad.*

A. Se producirá cese temporal en vuelo por alguna de las causas siguientes:

- Pérdida temporal de la licencia de vuelo.
- Alteraciones psicofísicas que, sin producir la pérdida de la licencia de vuelo o baja oficial de la Seguridad Social, impidan, no obstante, desarrollar las actividades de vuelo.
- Pérdida temporal de licencia por gestación.

La Compañía estudiará en cada caso instar a los órganos oficiales administrativos la suspensión del contrato laboral con derecho a reserva de plaza. El personal afectado por esta situación y que no se encuentre con el contrato de trabajo suspendido, percibirá como remuneración durante ese período los conceptos fijos.

B. Se producirá el cese en vuelo con carácter definitivo por alguna de las siguientes causas:

- Pérdida de la licencia de vuelo.
- Alteraciones psicofísicas de carácter irreversible que afecten a las condiciones y requisitos exigidos por el puesto de trabajo.

El personal incluido en el apartado B) quedará excluido de este convenio y causará baja en la compañía.

Artículo 89. *Reentrenamiento y pruebas.*

Los tripulantes en cualquiera de las situaciones recogidas en los artículos de excedencias, suspensión de actividad o cese temporal de este convenio, deberán someterse a los reentrenamientos y pruebas que determine la Dirección de la Compañía, de acuerdo con las normas establecidas por la Autoridad Aeronáutica, inmediatamente antes de su reincorporación al servicio activo.

En lo que se refiere a los gastos derivados de este proceso serán de cuenta de los tripulantes salvo pacto entre las partes y/o en aquéllos casos que deriven directamente de un accidente de trabajo o enfermedad grave.

Artículo 90. *Reincorporación.*

La reincorporación de los tripulantes en cualquiera de las situaciones recogidas en los artículos de excedencias, suspensión de actividad y demás de este convenio, deberá tener lugar en el plazo legal establecido desde que desaparecieran las causas que motivaron el pase a dicha situación.

En caso contrario causarán baja definitiva en la Compañía. Con carácter general, en cualquier situación de reincorporación a la situación de actividad tras una pérdida o suspensión temporal de las licencias/habilitaciones necesarias para el desempeño de las funciones a bordo de las aeronaves, se realizará de acuerdo a lo establecido en la normativa legal e interna de la Compañía vigente en ese momento.

Artículo 91. *Suspensión de actividad.*

Es la situación en la que puede encontrarse un tripulante cuando, iniciado un expediente relacionado con su función de tripulante, la Autoridad Judicial o Gubernativa, o la Dirección de la Compañía, lo declaren provisionalmente en situación de inactividad para el vuelo, en espera de la resolución definitiva que se adopte. En aquellos casos en los que se haya establecido que existe responsabilidad por parte del tripulante, quedará a criterio de la compañía. Igualmente se encontrarán en esta situación las personas que, como consecuencia de cualquiera de los expedientes indicados en el párrafo anterior, estén cumpliendo la sanción principal o accesoria de suspensión temporal de su actividad en vuelo. En el supuesto de que el expediente fuese sobreseído, a los tripulantes afectados por los mismos, se les garantizarán las condiciones económicas derivadas de la media de la flota.

Apartado V. Uniformidad

Artículo 92. *Uniformidad Grupo Laboral III.*

Los trabajadores del Grupo Laboral III recibirán al iniciar su relación laboral las prendas de uniforme que se relacionan en este anexo, y en el que se especifica la duración y reposición de las mismas.

Equipo	Inicial	Renovación
Vestido manga larga/corta o camisa y pantalón.	5	Por deterioro.
Chaqueta bienvenida.	1	Por deterioro.
Corbata.	2	Por deterioro.
Chaqueta a bordo.	1	Por deterioro.
Abrigo.	1	Por deterioro.
Chaleco rojo.	1	Por deterioro.
Tocado.	1	Por deterioro.
Delantal.	1	Por deterioro.
Bolso.	1	Por deterioro.
Trolley Samsonite.	1	Por deterioro.
Nevera.	1	Por deterioro.
Placa identificativa.	4	Por deterioro.

Equipo	Inicial	Renovación
Pañuelo Celeste.	2	Por deterioro.
Pañuelo Azul.	2	Por deterioro.
Guantes.	1	Por deterioro.
Medias 20 DEN.	6	Por deterioro.
Medias 40 DEN.	N/A	Por deterioro.
Zapatos.	2	Por deterioro.
Vestido de verano.	3	Por deterioro.

El número de prendas será proporcional a la duración de los contratos de un TCP por año.

La decisión de gabardina o abrigo, será a criterio de la dirección y aplicable al conjunto del colectivo.

La decisión de bolso de viaje o maleta, será a criterio de la dirección y aplicable al conjunto del colectivo. En caso de robo debidamente justificado, o deterioro, podrá sustituirse por uno nuevo a criterio de la dirección.

Las prendas que por mal uso o lavado incorrecto se deterioren, serán abonadas por el TCP.

A aquellos TCP que no puedan hacer uso de las medias o calcetines normales, la Compañía les facilitará una dotación de medias o calcetines de descanso, cuya cantidad sea equivalente por su precio a los normales.

Debido a que la empresa vela por la imagen de Binter Canarias en todo momento, y en especial, por la imagen que proyecta el Colectivo de TCPs ya que es personal de primera línea, si durante la vigencia del presente convenio la Compañía decidiera modificar, prescindir o añadir, alguna prenda o el uniforme en su totalidad, podrá hacerlo previa comunicación a los representantes del Colectivo de TCPs, informándoles de la dotación inicial y renovaciones que aplique.

La Dirección de la compañía velará en todo momento por mantener la buena imagen. Por este motivo, independientemente de este acuerdo proporcionará la uniformidad necesaria para que esto se cumpla.

Toda la dotación de uniformidad proporcionada, no podrá ser utilizada para otros fines que no sean los laborales estipulados y asignados por la compañía.

Artículo 93. Uniformidad Grupo Laboral IV.

Los trabajadores del Grupo IV de nuevo ingreso recibirán la dotación inicial detallada en la siguiente tabla.

La solicitud de renovación de la uniformidad se efectuará de acuerdo a la puntuación especificada en la siguiente tabla. La sumatoria de cada prenda solicitada por la puntuación asignada a cada una no podrá superar los 66 puntos en la primera renovación anual, 98 en la segunda y 120 en la tercera. Tras ella, se reiniciará el ciclo con la primera renovación. Todo lo que exceda esta puntuación será a cargo del trabajador.

Equipo	Inicial	Renovación
Traje Piloto Verano.	1 a elegir.	50 puntos/ud.
Traje Piloto Invierno.		50 puntos/ud.
Camisas manga corta.	6 entre las dos.	7 puntos/ud.
Camisas manga larga.		7 puntos/ud.
Galón 4 barras + Estrella.	—	5 puntos/ud.

Equipo	Inicial	Renovación
Galón 3 barras.	—	5 puntos/ud.
Corbatas.	4.	5 puntos/ud.
Zapatos.	2 pares.	15 puntos/ud.
Chaleco.	1.	10 puntos/ud/ud.
Cardigan	1	15 puntos/ud.
Chaleco Piumino ligero marino	1	15 puntos/ud.
Cinturón	2	5 puntos/ud.
Calcetines (pack de 3)	2	2 puntos/pack.
Nevera portalimentos	1	3 puntos/ud.
Piloto Samsonite	1 a elegir	20 puntos/ud.
Messenger Samsonite		20 puntos/ud.
Trolley cabina rígido	1 a elegir	20 puntos/ud.
Trolley mediano rígido		20 puntos/ud.

Dado que la persona trabajadora representa la imagen de la Compañía, este deberá velar por el buen estado de la misma, presentándose en su lugar de trabajo con la uniformidad en buen estado.

Disposiciones finales.

REVISIÓN GRUPOS LABORALES

Con efectos del día 1 de enero del año 2027 los conceptos retributivos de carácter fijo y variable así como el importe de los conceptos compensatorios se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC con tope del dos coma cinco (2,5%).

Del mismo modo se actuará en los sucesivos años de vigencia del presente convenio colectivo.

ANEXO I

Tablas Salariales

GRUPO I

			Nivel E	Nivel D	Nivel C	Nivel B	Nivel A
Conceptos fijos.	Salario Base.	€/año	17.731,58	16.916,25	15.274,77	13.623,10	12.811,54
	Plus de Prolongación.	€/año	492,54	472,05	426,33	380,31	357,74
	Plus de Flexibilidad.	€/año	354,63	333,21	306,13	289,55	266,66
	Extra 1.	€/año	1.548,23	1.476,79	1.333,94	1.191,08	1.119,66
	Extra 2.	€/año	1.548,23	1.476,79	1.333,94	1.191,08	1.119,66
Gastos compensatorios.	Dieta desplazamiento REG.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
	Dieta Desplazamiento NAC.	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
	Dieta Desplazamiento INT.	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
	Plus de transporte.	€/año	1.325,00	1.325,00	1.325,00	1.325,00	1.325,00

GRUPO II

			Nivel E	Nivel D	Nivel C	Nivel B	Nivel A
Conceptos fijos.	Salario Base.	€/año	23.474,51	21.814,85	20.180,51	18.557,40	16.916,12
	Plus de Prolongación.	€/año	647,15	604,78	560,36	512,28	472,04
	Plus de Flexibilidad.	€/año	475,81	444,65	408,60	365,91	333,21
	Extra 1.	€/año	2.038,87	1.905,36	1.762,54	1.619,70	1.476,78
	Extra 2.	€/año	2.038,87	1.905,36	1.762,54	1.619,70	1.476,78
Gastos compensatorios.	Dieta desplazamiento REG.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
	Dieta Desplazamiento NAC.	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
	Dieta Desplazamiento INT.	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
	Plus de transporte.	€/año	1.325,00	1.325,00	1.325,00	1.325,00	1.325,00

GRUPO III: TCPs

			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Conceptos fijos.	Salario Base.	€/mes	950,1	940,5	932,0	913,6	891,6
	Extra 1.	€/mes	79,2	78,4	77,7	76,1	74,3
	Extra 2.	€/mes	79,2	78,4	77,7	76,1	74,3
Variables.	Hora Vuelo T1-O.	€/HB	11,00	10,63	10,29	9,57	8,71
	Hora Vuelo T2-O.	€/HB	14,85	14,34	13,89	12,92	11,76
	Hora Vuelo T3-O.	€/HB	17,60	17,00	16,47	15,31	13,94
	Hora Vuelo T4-O.	€/HB	19,80	19,13	18,53	17,23	15,68
	Hora Vuelo T1-R.	€/HB	13,44	12,99	12,58	11,70	10,65
	Hora Vuelo T2-R.	€/HB	18,15	17,53	16,98	15,79	14,37
	Hora Vuelo T3-R.	€/HB	21,51	20,78	20,13	18,72	17,03
	Hora Vuelo T4-R.	€/HB	24,20	23,38	22,64	21,06	19,16
	Libre Volado -24H.	€/Ud	225,00	200,00	175,00	150,00	125,00
	Libre Volado 24-72H.	€/Ud	135,00	110,00	95,00	80,00	65,00
	Libre Volado +72H.	€/Ud	90,00	80,00	70,00	60,00	50,00
	Plus Sobrecargo Reactor.	€/día	20,80	19,50	17,17	14,27	10,93
	Destacamento NAC.	€/día	20,07	20,07	20,07	20,07	20,07
	Destacamento INT.	€/día	28,89	28,89	28,89	28,89	28,89

			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Gastos compensatorios.	Dieta NAC.	€/día	26,50	22,70	21,13	16,07	11,45
	Suplemento INT.	€/día	4,80	4,40	4,25	3,86	3,29
	Suplemento pernocta NAC.	€/día	17,86	17,86	17,86	17,86	17,86
	Suplemento pernocta INT.	€/día	34,67	34,67	34,67	34,67	34,67
	Dieta desplazamiento REG.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
	Dieta Desplazamiento NAC.	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
	Dieta Desplazamiento INT.	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
	Plus de transporte.	€/año	117,08	117,08	117,08	117,08	117,08

GRUPO IV: COPILOTOS

			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Conceptos fijos.	Salario Base.	€/mes	2.731,55	2.490,54	2.252,36	1.863,32	1.671,95	1.349,08
	Extra 1.	€/mes	227,63	207,54	187,70	155,28	139,33	112,42
	Extra 2.	€/mes	227,63	207,54	187,70	155,28	139,33	112,42
Variables.	Hora Vuelo T1.	€/HB	34,21	31,47	27,38	21,90	21,03	18,92
	Hora Vuelo T2.	€/HB	37,97	34,93	30,39	24,31	23,34	21,01
	Hora Vuelo T3.	€/HB	41,39	38,08	33,13	26,50	25,44	22,90
	Hora Vuelo T4.	€/HB	45,84	42,17	36,69	29,35	28,18	25,36
	Libre Volado -24H.	€/Ud	475,00	450,00	425,00	400,00	375,00	350,00
	Libre Volado 24-72H.	€/Ud	350,00	325,00	300,00	275,00	250,00	225,00
	Libre Volado +72H.	€/Ud	225,00	200,00	175,00	150,00	125,00	100,00
	Destacamento NAC.	€/día	29,59	29,59	29,59	29,59	28,43	28,43
Gastos compensatorios.	Destacamento INT.	€/día	34,67	34,67	34,67	34,67	31,78	31,78
	Dieta NAC.	€/día	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14
	Suplemento INT.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	13,38	13,38
	Suplemento pernocta NAC.	€/día	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96
	Suplemento pernocta INT.	€/día	61,33	61,33	61,33	61,33	35,68	35,68
	Dieta desplazamiento REG.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
	Dieta Desplazamiento NAC.	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
	Dieta Desplazamiento INT.	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
	Plus de transporte.	€/mes	167,25	167,25	167,25	167,25	167,25	167,25

GRUPO IV: COMANDANTES

			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Conceptos fijos.	Salario Base.	€/mes	5.156,11	4.784,02	4.314,56	4.033,05	3.788,03	3.371,19
	Extra 1.	€/mes	429,68	398,67	359,55	336,09	315,67	280,93
	Extra 2.	€/mes	429,68	398,67	359,55	336,09	315,67	280,93

			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Variables.	Hora Vuelo T1.	€/HB	95,51	85,96	82,52	79,22	74,47	65,53
	Hora Vuelo T2.	€/HB	106,02	95,41	91,60	87,93	82,66	72,74
	Hora Vuelo T3.	€/HB	115,57	104,01	99,85	95,86	90,10	79,29
	Hora Vuelo T4.	€/HB	127,98	115,19	110,58	106,15	99,79	87,81
	Libre Volado -24H.	€/Ud	750,00	700,00	650,00	600,00	550,00	500,00
	Libre Volado 24-72H.	€/Ud	500,00	475,00	450,00	425,00	400,00	375,00
	Libre Volado +72H.	€/Ud	375,00	350,00	325,00	300,00	275,00	250,00
	Destacamento NAC.	€/día	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65
	Destacamento INT.	€/día	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65	44,65
Gastos compensatorios.	Dieta NAC.	€/día	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14	40,14
	Suplemento INT.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
	Suplemento pernocta NAC.	€/día	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96
	Suplemento pernocta INT.	€/día	61,33	61,33	61,33	61,33	61,33	61,33
	Dieta desplazamiento REG.	€/día	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45	33,45
	Dieta Desplazamiento NAC.	€/día	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64	54,64
	Dieta Desplazamiento INT.	€/día	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48	72,48
	Plus de transporte.	€/mes	200,70	200,70	200,70	200,70	200,70	200,70

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIPROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA
CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Índice:

1. Introducción.
2. Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
3. Ámbito de aplicación.
4. Vigencia.
5. Definiciones.
6. Principios.
7. Medidas preventivas.
8. Procedimiento de actuación.
9. Comisión de instrucción.

1. Introducción

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Parte de la relevancia de su aprobación radicó en prever medidas que garantizaban y promovían el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

Por otra parte, en clave interna, el Tribunal Constitucional ha considerado incluido en el ámbito del artículo 14 de la Constitución Española la protección frente a los comportamientos que resulten discriminatorios contra personas transexuales o que estén apoyados en circunstancias relacionadas con la expresión de género, tal y como se desprende de algunas de sus resoluciones, como la Sentencia 176/2008, de 22 de diciembre (Recurso de amparo 4595/2005), o la Sentencia 67/2022, de 2 de junio (Recurso de amparo 6375/2019).

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral.

De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación, este protocolo contiene el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, garantizando así, la no discriminación en el ámbito laboral, promover la igualdad efectiva de todos los individuos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El protocolo incluye los contenidos mínimos según lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, como siguen:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

2. Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales

La empresa y la representación de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, e Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.

Asimismo, la empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, la empresa implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo e Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, e Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

3. Ámbito de aplicación

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en la empresa en todos los centros de trabajo y dependencias de trabajo que tiene establecido o establezca en el futuro en el territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales. El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, en los aseos y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos, formación, dentro del marco del desarrollo de la actividad profesional.
- d) En el marco de las comunicaciones en el desarrollo de la actividad profesional en el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, dentro del marco del desarrollo de la actividad profesional.

4. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El protocolo se revisará, en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. El protocolo estará a disposición a través de la Web Corporativa, concretamente en Campus NT, para todas las personas trabajadoras, información que se comunicará e informará en el momento de la contratación para las nuevas incorporaciones, de obligada lectura. Se enviará recordatorio periódicamente de la disposición del protocolo para su consulta en el canal establecido, través de la Web Corporativa > Campus NT, para todas las personas trabajadoras.

5. Definiciones

Se entiende por acoso LGTBI fóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminaciones previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a compañero/a).

g) Acoso Laboral:

Se puede definir acoso laboral como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización. En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos o conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos o intrusiones en la vida privada.

Proceso de Acoso: Agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencia la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

h) Acoso Sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se

considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

– Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso «quid pro quo» o chantaje sexual.

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental.

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

i) Acoso Psicológico (Mobbing):

El termino mobbing «acoso moral en el trabajo» o «acoso psicológico en el trabajo», se utilizan para describir situaciones en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamiento caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

No deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

j) Intersexualidad:

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

k) Orientación sexual:

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

l) Identidad sexual:

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

m) Expresión de género:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

n) Persona trans:

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

o) LGTBIfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Homofobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Bifobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

r) Transfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

s) Inducción, orden o instrucción de discriminar:

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Principios

– Agilidad, diligencia y rapidez:

En la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Confidencialidad:

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben

transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las figuras mediadoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

- Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- Respeto, protección de la intimidad y dignidad a las personas.

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

- Contradicción.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas.

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- Protección de Datos.

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

- Indemnidad frente a represalias.

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

7. Medidas preventivas

Para la Igualdad de trato y de oportunidades, prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo de las personas LGTBI, la empresa proporcionará:

- Información y Sensibilización.

La empresa difundirá información sobre la sensibilización de este protocolo para toda la plantilla, en aplicación de los procedimientos en materia preventiva. Dicho protocolo estará a disposición de todas las personas trabajadoras en la Web Corporativa, en el Campus NT.

- Comunicación.

Se informará a la plantilla (incluido personal de ETT), en aplicación de los procedimientos en materia preventiva de este protocolo.

- Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento.

- Formación y talleres formativos.

La empresa se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

8. Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o quejas que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias.

Fase I. Denuncia

La denuncia (Ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico lgtribcsa@bintercanarias.com a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos.

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Fase II. Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de diez días hábiles a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas. De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

En el plazo máximo de treinta días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, de ser necesario ampliables por quince días hábiles para emitir resolución definitiva y vinculante:

1. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
2. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

9. Comisión instructora

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por 2 personas, 1 por parte empresarial y 1 por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de la empresa: don Vicente González Sansó.
- Por parte de la representación social: doña Yurena Castro Fuentes.

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Yurena Castro Fuentes, Apoderada Binter Canarias.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

9.1 Comisión de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Protocolo del colectivo LGTBI se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras del protocolo.

ANEXO

1.- Persona que informa de los hechos

Fecha en que se informa el acoso:

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

2.- Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato:

Unidad organizativa:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

3.- Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Nombre de la empresa:

Centro de trabajo:

Puesto:

Unidad organizativa:

4.- Descripción de los hechos

Detallar los hechos denunciados, adjuntado pruebas e incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos.

5.- Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos y teléfono. Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

6- Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso:

- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo

Persona denunciada:

Solicito que se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: