

III. Otras Resoluciones

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

938 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 26 de febrero de 2014, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Binter Sistemas, S.L.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Binter Sistemas, S.L.; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (BOC nº 195, de 9.10.13), esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de febrero de 2014.- La Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

I CONVENIO COLECTIVO DE BINTER SISTEMAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa Binter Sistemas, S.L.U. y sus empleados.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 3º.- Ámbito funcional.

Comprende este Convenio a todos los centros de trabajo de la empresa en la Comunidad Autónoma de Canarias que realicen actividades relacionadas con la prestación de servicios de tecnologías de la información.

Artículo 4º.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo definidos en el artículo anterior. Quedan, no obstante excluidos, los directivos y mandos intermedios.

Artículo 5º.- Ámbito temporal.

La vigencia del Convenio Colectivo se extiende desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6º.- Prórroga y denuncia.

La denuncia del presente Convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación de dos meses como mínimo, respecto a la fecha de su vencimiento. En caso de no ser así, se entenderá tácitamente prorrogado por un año.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y, en su defecto, la legislación vigente.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8º.- Absorción y compensación.

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio y en sus posibles prórrogas, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde

alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengan siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9º.- 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 dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los trabajadores que se obligarán a la estricta observancia del secreto profesional durante el tiempo de permanencia en la comisión, así como posteriormente en todas aquellas materias que conozcan por su pertenencia a esta comisión. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser usado fuera del estricto ámbito de la Comisión. Las funciones de esta Comisión serán:

- Interpretación y vigilancia de las cláusulas del Convenio y condiciones establecidas en el mismo. Las discrepancias en el seno de esta Comisión se someterán a la mediación de los Tribunales Laborales Canarios.

- Resolución de conflictos. Con carácter previo a la interposición de medidas de conflicto colectivo, deberá conocer las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, esta Comisión deberá emitir dictamen en el plazo máximo de quince días. Trascurrido este plazo sin avenencia, quedará expedita la vía procesal en los términos establecidos por la Ley de Procedimiento Laboral. El incumplimiento de este trámite previo, que las partes acuerdan como requisito, dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

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 a petición de una de las partes con carácter ordinario una vez cada año, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que deberán celebrarse cuando una de las partes así lo proponga por escrito. La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará en el plazo máximo de diez días.

Ambas partes se obligan a levantar siempre acta de todas las reuniones, aunque no lleguen a ningún acuerdo, reflejando en la misma las diferentes posturas.

Artículo 10º.- 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 legal de los trabajadores, mediante escrito indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran, y facilitando la documentación que acredite su concurrencia. Se abrirá un periodo de consultas de duración no superior a 15 días naturales, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo a la conclusión del período de consultas, la Empresa y la representación legal de los trabajadores, de no estar en vigor un acuerdo interprofesional aplicable que regule otra solución, someterán las discrepancias a un procedimiento de solución, mediante mediación o arbitraje por parte del Tribunal Laboral Canario.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 11º.- Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica del trabajo y asignación de funciones en Binter Sistemas es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que en cada caso dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente y al presente convenio colectivo.

La Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la empresa, asegurando la formación profesional a la que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de 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.

Artículo 12º.- Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colaborarán en la consecución de los objetivos de la Empresa, procurando alcanzar una alta calidad del servicio y una óptima atención a sus clientes. El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, clientes, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Artículo 13º.- Movilidad funcional-geográfica.

La movilidad del personal, en el seno de la Empresa, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. La Empresa podrá cambiar, por necesidades objetivas, técnicas, económicas o productivas, uno o varios trabajadores de un centro de trabajo a otro centro conforme se establece en el artº. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- Permanencia.

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa deberá permanecer como mínimo durante el periodo de un año en la misma antes de poder causar baja voluntaria o dos años para causar baja por excedencia, ambos periodos contados a partir de la fecha de la finalización de la misma. 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, a cuyo efecto, la empresa quedará autorizada a descontar de la liquidación de haberes correspondientes, incluida la indemnización en su caso, el importe que por el trabajador le fuera adeudado. Para ello se facilitará previamente información del coste del curso, incluyendo coste de desplazamiento a realizar al interesado.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 15º.- Contratación.

La duración máxima de los contratos temporales para atender acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de 12 meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

La empresa podrá utilizar la contratación interina para la cobertura de descansos, permisos, licencias, vacaciones y similares.

El resto de las modalidades contractuales se regirán por la normativa vigente.

Artículo 16º.- Período de prueba.

Los ingresos se considerarán, siempre, hechos a título de prueba, fijándose como tal los períodos establecidos por la legislación vigente. El período de prueba será de aplicación a todos los trabajadores que contrate la Empresa independientemente del tipo de contrato que se formalice. Durante el período de prueba tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización a favor del trabajador. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17º.- Clasificación profesional.

La adscripción a los puestos de trabajo será determinada por la empresa. Los puestos se organizan en los siguientes grupos laborales:

Grupo profesional I.

a) Criterios generales: se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores cuyas funciones implican, bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación, la realización/ejecución de trabajos de carácter operativo bien relacionados con el soporte técnico de equipos y aplicaciones o bien con actividades administrativas de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas. Los puestos a los que se refiere este Grupo Profesional operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad determinada.

b) Titulación mínima: Formación Profesional de segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

c) Puestos tipo:

- Técnico de soporte GDS.
- Secretaria.
- Administrativo.

Grupo Profesional II.

a) Criterios generales: se incluyen en este Grupo Profesional aquellas funciones con carácter técnico especializado que ejecutan actividades y tareas técnicas complejas relacionadas con:

- El desarrollo y ejecución de determinadas fases de proyecto.
- La supervisión de equipos dentro de una determinada fase de un proyecto.
- El control de niveles de servicio.
- La realización de actividades de control de recursos materiales y humanos.
- La ejecución de actividades de compra o venta de productos.
- La prestación de actividades de soporte técnico especializado.
- La ejecución de actividades de diseño, implantación y control de metodologías de soporte a la gestión del resto de áreas (análisis económico, gestión de recursos, etc.).
- Son expertos técnicos en una determinada solución.

Estos puestos requieren de criterios propios para solucionar los problemas que se les plantean, extrapolando soluciones previas anteriores. Deben responsabilizarse de la calidad de las actividades o análisis realizados dentro de los proyectos en los que desarrollan su actividad pudiendo ejercer de responsables de fases de proyectos e integrar sus resultados

en proyectos de magnitud superior o dirigir pequeños proyectos dentro de un área muy específica. Tienen una visión completa del proceso/actividad en la que trabajan y de la forma en la que esta se integra en la organización. Son puestos técnicos con un amplio nivel de autonomía en las formas de trabajo que deben aplicar.

b) Titulación mínima: titulación media o superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

c) Puestos tipo:

- Técnico.
- Analista.
- Consultor.

Grupo Profesional III.

a) Criterios generales: se incluyen en este Grupo Profesional aquellas funciones que, con un alto nivel de especialización y experiencia:

- Dirigen y gestionan habitualmente el desarrollo de todas y cada una de las fases de proyectos (selección, análisis, definición, planificación, arranque, desarrollo, negociaciones de las incidencias, seguimiento, aceptación, y puesta en servicio) de soluciones, en los que entran en juego distintas tecnologías, con un horizonte temporal significativo, en el que el coste del proyecto o el volumen de recursos asociados es significativamente alto, y con un impacto transversal en la organización, asegurando la rentabilidad final del mismo.

- Deben poseer los conocimientos y experiencia necesarios, por tanto, para participar y dirigir todas y cada una de las fases, desde la de diseño y elaboración de la propuesta técnica, hasta que el proyecto se convierte en un servicio más, gestionado o no por la compañía.

- Se responsabilizan por tanto de proyectos que a su vez puedan estar divididos en proyectos o subproyectos. Se considera un proyecto como un conjunto o conjuntos de actividades interrelacionadas entre sí, que van encaminadas a alcanzar un objetivo o meta específica con unas fechas de inicio y fin, así como unos costes claramente definidos.

- Dirigen e integran el trabajo de un equipo de técnicos especialistas con alto nivel de cualificación técnica dentro de áreas de conocimientos similares, pero no homogéneos, o especialistas de diversas líneas de negocio, durante el período de desarrollo del mismo.

- Coordinan y supervisan actividades y tareas de carácter técnico complejo relacionadas con el desarrollo y control de proyectos de desarrollo de metodologías de gestión, y la gestión de recursos materiales y humanos.

Estas posiciones prestan asesoría y consultoría para la identificación de soluciones integradas en un determinado sector, o en el desarrollo de metodologías transversales y globales de soporte a la gestión del resto de áreas. Estos profesionales requieren ver más allá de soluciones previas, deben ser capaces de tener un cierto grado de creatividad e innovación, para diseñar soluciones integradas que den respuesta a las necesidades de los clientes.

b) Titulación mínima: titulación media o titulación superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia profesional acreditada.

c) Puestos tipo:

- Consultor Senior.

Artículo 18º.- Desempeño profesional.

Con el fin de identificar, retener y desarrollar todo el talento disponible en la Empresa, dentro de un marco que reconozca equitativamente la contribución de cada uno y que propicie la mejora permanente de las capacidades profesionales, se establece que el desarrollo profesional estará basado fundamentalmente en:

- La Formación y actualización de los conocimientos.

- La Evaluación anual de Desempeño.

- La Promoción Profesional.

Artículo 19º.- Formación.

Las partes reconocen la importancia de la formación en la empresa, tanto para responder con eficacia a las nuevas oportunidades de negocio en un ámbito tecnológicamente cambiante, como para servir de elemento motivador del personal y de instrumento de desarrollo y promoción profesional de los trabajadores. Las necesidades de formación se detectarán en las reuniones de evaluación anual entre los jefes y sus colaboradores y se trasladarán a la Dirección quien de acuerdo con el presupuesto anual disponible y la estrategia de la empresa, decidirá lo pertinente. En todo caso, la empresa promoverá el uso de tecnología "on line" que permite mayor conciliación laboral personal y el acceso de un mayor número de personas a la formación. La Empresa procurará apoyar económicamente y facilitar la flexibilidad horaria a los empleados que cursen estudios de interés para mejorar la competitividad y el avance tecnológico de la empresa, siempre previa aprobación de la Dirección.

Artículo 20º.- Evaluación anual del desempeño.

Como mínimo una vez al año, todos los trabajadores de Binter Sistemas mantendrán con la representación de la Empresa que esta designe una Entrevista de Evaluación. En el transcurso de esta entrevista se analizará su actuación profesional y se solicitará su opinión sobre características del puesto de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. Asimismo, se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como su rendimiento. Al propio tiempo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional. Se potenciarán los mecanismos orientados a fomentar la transparencia en el proceso de la evaluación para el desarrollo y la orientación a planes de mejora, teniendo en cuenta que se trata de una herramienta dirigida al desarrollo profesional de los empleados.

Artículo 21º.- Promoción profesional.

La promoción profesional está basada en un proceso de formación y actualización permanente de conocimientos y tiene por finalidad impulsar la eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, objetivada a través de la Evaluación anual del Desempeño, y procurar a los trabajadores una óptima adecuación de sus perfiles a las funciones que realizan, proporcionando la necesaria motivación y estímulo para mejorar la competitividad y la adaptación a las innovaciones tecnológicas y organizativas.

Artículo 22º.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes. Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año. Para el disfrute de una excedencia voluntaria, deberá presentarse un preaviso de treinta días de antelación a la fecha prevista de inicio. El derecho a la excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El excedente voluntario que no solicitara el reingreso treinta días antes de la terminación del plazo de la excedencia o prórroga, en su caso, perderá el derecho a su reincorporación en la Empresa. El trabajador excedente conserva un derecho preferente, sobre la contratación exterior, al reingreso en la Compañía en puesto tipo igual o similar al que se encontraba al producirse la excedencia.

Artículo 23º.- Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes. En todo caso, se requiere un preaviso de 30 días antes de la fecha de inicio del disfrute de la excedencia.

Artículo 24º.- Igualdad de trato y oportunidades.

Se prohíbe expresamente toda discriminación en materia salarial, promoción, ascensos, etc. de los trabajadores por cualquier causa cuando desarrollen trabajos de igual valor y con igual aportación.

Con esta finalidad, seguidamente se detallan los objetivos que se persiguen en distintas áreas o campos de actuación, así como las medidas concretas que, consensuadamente con la representación de los trabajadores, se adoptarán para la consecución de dichos objetivos, tendentes a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres:

1. En materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

Objetivo: favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

Acciones:

- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

- Transmitir el principio de igualdad de trato que impera en Binter Sistemas, S.L.U. a las empresas consultoras que participen en los procesos de selección.

- En los procesos de promoción, se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de garantizar la objetividad de los mismos.

2. En materia de formación.

Objetivo: evitar la discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación.

Acciones:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

- Diseñar acciones formativas en igualdad de oportunidades.

3. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Objetivo: facilitar a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.

CAPÍTULO IV

JORNADA

Artículo 25º.- Jornada a tiempo completo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

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

- De lunes a jueves: entrada de 8.00 a 8.30 horas y salida de 16.30 a 17.00 horas.

- Los viernes: entrada de 8.00 a 8.30 horas y salida de 14.00 a 14.30 horas.

- En el mes de agosto: de lunes a viernes, entrada de 7.00 a 8:30 horas y salida de 14.30 a 16.00 horas.

No obstante el horario antes señalado, el trabajador garantizará la cobertura del servicio. El personal con jornada continuada de ocho horas como mínimo dispondrá de treinta minutos diarios para el refrigerio o almuerzo. Los 30 minutos computarán como tiempo efectivo de trabajo. En todo caso, de existir algún exceso sobre dicho descanso se compensará en la misma jornada laboral. Su disfrute se deberá atener a una determinada programación. Por el carácter de la actividad de la Empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter pe-

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

Artículo 26º.- 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 y proyectos programados y los horarios de los clientes para los que opere la compañía. 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 procurará 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 trabajadores. Dichos grupos de trabajadores podrán ser cambiados en su totalidad o parcialmente, atendiendo a necesidades del servicio suficientemente justificadas, volviendo a su turno inicial en cuanto cese la necesidad que los provoque, siempre que esta sea temporal.

Artículo 27º.- Trabajos extraordinarios.

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

- La Empresa determinará los trabajos y/o desplazamientos necesarios y su realización. En todo caso, la empresa minimizará el impacto de estos trabajos en horas nocturnas y días libres.

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

- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como tal, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y además, un mínimo de diez horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

En caso de que esté prevista la terminación de los trabajos durante el tiempo de descanso que en principio le correspondería, se procederá a postergar dicho descanso hasta la finalización de tales trabajos.

Los trabajos extraordinarios se compensarán del siguiente modo:

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

B.- Si los trabajos extraordinarios se realizan en exceso de la jornada ordinaria del mismo día y durante menos de 4,30 horas, quedarán compensados mediante el Plus de Prolongación de Jornada, pactado a este fin.

C.- Si los trabajos extraordinarios se realizan en exceso de jornada ordinaria del mismo día y duran más de 4,30 horas, se compensarán con un día de libranza.

D.- 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 el apartado c) del presente artículo.

Artículo 28º.- Licencias retribuidas.

La Compañía concederá las licencias retribuidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, previo aviso y justificación. Adicionalmente, se concederá licencia en los siguientes casos:

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

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

c) Consultas médicas del trabajador: deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuida y no recuperable.

El trabajador 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. De coincidir las horas de ausencia con el horario laboral, el permiso cubriría hasta dos horas o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

d) Lactancia acumulada: en caso de que la trabajadora solicite disfrutar del permiso de lactancia de manera acumulada, tendrá derecho a 14 días laborables.

Artículo 29º.- Licencia no retribuida.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 1 año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de licencia no retribuida cada año. La licencia se puede fraccionar en 4 periodos no siendo ninguno menor de 7 días naturales. La empresa se reserva el derecho a la concesión de cada licencia solicitada, pudiendo negar la concesión en base a razones operativas u organizativas. En todo caso, la empresa podrá negar la concesión de la

licencia en caso de que otros trabajadores del mismo departamento o área estuvieran ausentes en ese periodo. En todo caso, el límite máximo de concesión de licencia no retribuida en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno para cada cuarenta o fracción.

La petición de esta licencia deberá presentarse, como mínimo, con treinta días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar -salvo casos urgentes de excepcional gravedad-. Transcurrido dicho plazo sin que se haya contestado la petición, se entenderá concedida la licencia. La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. El tiempo de licencia se computará a efectos de antigüedad.

Consultas médicas de familiares de primer grado: la Empresa podrá autorizar al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral para atender eventualidades médicas de los familiares de primer grado. Esta ausencia no tendrá carácter de licencia retribuida, por lo que tendrá que recuperarse el tiempo de ausencia. El trabajador deberá presentar justificante médico en los mismos términos de la consulta médica del trabajador.

Artículo 30º.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborales, fijándose su disfrute de común acuerdo entre la Empresa y trabajador, pudiendo fraccionar su disfrute en hasta tres períodos de varios días consecutivos y hasta 3 días sueltos para atender necesidades de carácter personal; para el disfrute de estos días deberá asegurarse la atención de los trabajos y será potestad de la Empresa el que estos días sueltos se disfruten en “días de puente”. Serán vacacionales los 12 meses del año, y en aquellos períodos que coincidan con la mayor actividad de la Compañía se asegurará la atención de los trabajos.

Si el trabajador durante su período de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria, mantendrá su derecho a recuperar los días transcurridos en dicha situación en las condiciones legalmente establecidas. En este caso, deberá comunicarlo a la Compañía en el plazo de 24 horas tras su baja de Incapacidad Transitoria. 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.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 31º.- Conceptos retributivos y compensatorios.

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

A) Retribuciones Fijas:

- Salario Base.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus de Flexibilidad.
- Plus de Prolongación de jornada.
- Complemento personal.

B) Retribuciones Variables:

- Paga de Productividad.

C) Compensación de Gastos:

- Plus de Transporte.

Artículo 32º.- 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.

Artículo 33º.- Pagas extraordinarias.

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

Artículo 34º.- Plus de Flexibilidad.

Complemento de puesto de trabajo que engloba, en su cuantía, la disposición del trabajador a adaptar su horario, en casos de necesidad, a los requerimientos del servicio, incluyendo períodos fuera del horario laboral habitual, nocturnos y festivos, así como la realización del trabajo en régimen de turnos. Su cuantía se determina en el Anexo I.

Artículo 35º.- 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.

Artículo 36º.- Complemento personal.

Es el concepto retributivo que recoge la diferencia entre el salario fijo más el Plus de Transporte establecidos en el presente Convenio colectivo y el salario fijo más el Plus de Transporte que venía percibiendo cada trabajador al tiempo de su firma. Esta cantidad quedará consolidada sin incrementarse por efectos de aplicación de incrementos del IPC u otras

revisiones salariales y será absorbible con ocasión de posibles incrementos salariales derivados de promoción profesional.

Artículo 37º.- Variable por Objetivos/Desempeño.

Es un concepto retributivo variable con devengo anual que se abonará durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo. Se percibirá en proporción a la consecución de los objetivos de la Compañía definidos anualmente por la Dirección de la Empresa, así como los funcionales (individuales o de Grupo), y en base a los resultados obtenidos en la valoración del desempeño. El importe de referencia será el 10% de la retribución salarial fija anual por todos los conceptos. El importe total se devengará proporcionalmente a los días del periodo de referencia que el trabajador haya permanecido activo, no computándose los periodos de inactividad diferentes a las vacaciones, o la situación de IT superior a los dos meses.

Artículo 38º.- Compensación de gastos.

En los desplazamientos que deba realizar el trabajador por cuenta de la empresa, dentro y fuera de Canarias, se abonarán, tras la presentación de las facturas correspondientes, y previa la autorización del superior, los gastos de desayuno, almuerzo y/o cena, cuando correspondan, en importes adecuados utilizando un criterio de prudencia. En los casos en los que la empresa facilite la manutención no se generará derecho a compensación alguna. El transporte y el alojamiento serán gestionados habitualmente por Binter Sistemas; en otro caso, el trabajador habrá de presentar las facturas correspondientes para su aprobación y reembolso conforme a lo reflejado en el párrafo primero. En ningún caso se generará derecho a dietas por concepto alguno.

Plus de transporte: se establece un complemento compensatorio por los gastos generados de traslado a cargo del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Su cuantía se establece en el Anexo I, descontándose las ausencias por cualquier causa.

Artículo 39º.- Enfermedad.

En el supuesto de incapacidad temporal el trabajador procederá a entregar los partes de baja, confirmación y alta en el plazo de tres días, debiendo comunicar previamente en todo caso, a su responsable de área su inasistencia.

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

- En los casos en que el trabajador permanezca en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos hasta los 6 meses. En caso de que el médico de la empresa, teniendo en cuenta los informes del médico de la Seguridad Social, considere que la enfermedad común o accidente no laboral sea 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.

Los trabajadores 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 imposibiliten 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 40º.- Seguro médico privado.

La empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro médico privado para aquellos trabajadores que estén interesados en adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y el trabajador asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina.

Artículo 41º.- Revisión salarial.

Los años 2014 y 2015 las retribuciones salariales, fijas y variables así como el importe de los conceptos compensatorios, pactados en el presente Convenio Colectivo no experimentarán incremento alguno.

Con efectos del día 1 de enero del año 2016, en el supuesto de que los resultados económicos de la Compañía correspondientes al ejercicio 2015 resultaran positivos, los conceptos retributivos de carácter fijo y variable, exceptuando el complemento personal, así como el importe de los conceptos compensatorios se incrementarán en el porcentaje que a continuación se indica:

Uno por ciento (1%).

En caso contrario, es decir, en el supuesto de resultados económicos negativos de la Compañía, no se aplicará incremento alguno a los conceptos salariales y compensatorios mencionados.

CAPÍTULO V

PLAN DE PENSIONES Y SEGURO DE VIDA

Artículo 42º.- Plan de pensiones.

Binter Sistemas es promotora de un plan de pensiones de empleo conjunto. Las especificaciones de dicho plan serán modificadas para no contemplar un seguro de vida vinculado al plan de pensiones como ha venido ocurriendo hasta ahora. Binter Sistemas realizará anualmente las aportaciones descritas en las especificaciones de dicho plan del que será partícipe toda persona física afectada por el presente convenio y que cuente con un año de antigüedad en la empresa, siempre y cuando formalice su adhesión al plan.

Artículo 43º.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

Binter Sistemas suscribirá un seguro de vida totalmente desvinculado del plan de pensiones fijado en el artículo anterior. En todo caso, la compañía abonará las primas, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, para asegurar un capital de 75.126 euros por trabajador en caso de fallecimiento e incapacidad permanente.

CAPÍTULO VII**SEGURIDAD Y SALUD****Artículo 44º.- Salud Laboral.**

En cuantas materias afecten a salud laboral, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente. Anualmente se programará un reconocimiento médico para los trabajadores de Binter Sistemas. Todos los trabajadores, afectados por el presente convenio colectivo, son sujetos y objeto de la seguridad y salud laboral, asumiendo en la medida de sus responsabilidades, los derechos y obligaciones, entendiéndose que estas serán, esencialmente, más preventivas que correctivas. La salud laboral y la seguridad se consideran como parte integrante del proceso productivo.

Artículo 45º.- Violencia y acoso.

Binter Sistemas cuenta con un protocolo sobre violencia y acoso sexual y moral en el trabajo publicado en su web en el que se recogen todas las actuaciones pertinentes para proteger a los trabajadores contra todo tipo de violencia y acoso. Binter Sistemas respeta y exige que se respete la dignidad de todas las personas que integran su plantilla y apoya la diversidad social en términos de origen, raza, sexo, cultura, estado civil, discapacidad, creencias religiosas o actividad política o sindical. Todo ello de acuerdo con la legislación vigente. La dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de violencia o acoso en el trabajo es inaceptable. Estas conductas en el trabajo contaminan el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen. La empresa prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de violencia o acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo.

El objeto de este Protocolo es prevenir estas conductas y establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer violencia, acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de Binter Sistemas.

CAPÍTULO VIII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 46º.- Régimen disciplinario.**

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

Clasificación de las faltas.

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

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad: imprudencia, intención, malicia y circunstancias.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a las personas, a la empresa o a los bienes de las unas o la otra.

Faltas leves.

Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad inferior a quince (15) minutos sin justificación previa 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) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.

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

d) 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.

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

f) 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.

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

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

i) La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo.

Todo ello siempre que no derive perjuicio apreciable para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso se considerarán faltas graves.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo sin justificación previa y cometidas en un período no superior a treinta días.
- b) La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
- c) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
- d) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones y equipos de la Compañía.
- e) La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el trabajo.
- f) El realizar durante la jornada trabajos particulares sin el oportuno permiso.
- g) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- h) La desconsideración a personas que se encuentren en las dependencias de la Empresa.
- i) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y/o clientes con ocasión del trabajo.
- 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 la empresa y sus clientes o similar.
- l) Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- m) No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido de tres días, así como los partes de confirmación de la incapacidad.
- n) El incumplimiento de cualquier norma de la empresa especialmente las referidas a seguridad de la información y la ley orgánica de protección de datos.
- o) La inobservancia de las normas de la empresa en relación con la prohibición de fumar en los centros de trabajo.
- p) Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control de acceso por él o ella.
- q) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de treinta días.

Todo ello siempre que no derive perjuicio apreciable para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso se considerarán faltas muy graves.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con los servicios prestados por la empresa 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 durante la prestación de servicios.

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) Descubrir planes de empresa, utilizar, indebidamente documentos y o relevar fórmulas de la misma, etc. tanto con declaraciones públicas como en el ámbito privado, sea cual fuere el fin con el que se realice y en general, cualquier quebrantamiento de la confidencialidad obligada, cuando produzca graves perjuicios.

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

g) La simulación de accidente o enfermedad.

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

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

k) La violencia y el acoso laboral o sexual o por razón de sexo.

l) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.

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

n) El abandono del servicio de guardia sin causa que lo justifique.

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

p) 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.

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

r) El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo.

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

t) Todas las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones por faltas leves.- Serán las siguientes:

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

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

- Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días a tres (3) meses.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) meses a seis (6) meses.
- Despido.

Anexo I
Binter Sistemas
Tabla Salarial

		SALARIO FIJO					GASTOS COMPENSATORIOS		TOTAL	VARIABLE	TOTALES
Grupo I	Salario base x12	Plus Prolongación x12	Plus Flexibilidad x12	Paga extra 1	Paga extra 2	Plus Transporte x11	Total	Productividad	Total salario		
Administrativo	8.160,00	226,67	163,20	712,49	712,49	1.100,00	11.074,84	997,48	12.072,33		
Secretaría	9.384,00	260,67	187,68	819,36	819,36	1.100,00	12.571,07	1.147,11	13.718,18		
Técnico de Soporte GDS	10.791,60	299,77	215,83	942,27	942,27	1.100,00	14.291,73	1.319,17	15.610,90		
Grupo II	Salario base x12	Plus Prolongación x12	Plus Flexibilidad x12	Paga extra 1	Paga extra 2	Plus Transporte x11	Total	Productividad	Total salario		
Técnico	12.949,92	359,72	259,00	1.130,72	1.130,72	1.100,00	16.930,08	1.583,01	18.513,09		
Analista	15.539,90	431,66	310,80	1.356,86	1.356,86	1.100,00	20.096,09	1.899,61	21.995,70		
Consultor	18.647,88	518,00	372,96	1.628,24	1.628,24	1.100,00	23.895,31	2.279,53	26.174,84		
Grupo III	Salario base x12	Plus Prolongación x12	Plus Flexibilidad x12	Paga extra 1	Paga extra 2	Plus Transporte x11	Total	Productividad	Total salario		
Consultor Senior	23.309,86	647,50	466,20	2.035,30	2.035,30	1.100,00	29.594,14	2.849,41	32.443,55		