

IV. ANUNCIOS

Otros anuncios

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

◀ **1772 Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 13 de marzo de 2002, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Binter Canarias, S.A. y su Personal de Tierra y Tripulantes de Cabinas de Pasajeros.**

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre el Convenio Colectivo de la empresa Binter Canarias, S.A. y su Personal de Tierra y Tripulantes de Cabina de Pasajeros; 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, así como los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 1 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales ([B.O.C. nº 159, de 15.12.95](#)), esta Dirección General

R E S U E L V E:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Pactos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, 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.

Santa Cruz de Tenerife, a 13 de marzo de 2002.- El Director General de Trabajo, Antonio Lorenzo Tejera.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE BINTER CANARIAS, S.A. Y SU PERSONAL DE TIERRA Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS

2º CONVENIO COLECTIVO ENTRE BINTER CANARIAS, S.A. Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo que Binter Canarias, S.A. tiene establecidos o que establezca en el futuro en el Archipiélago Canario.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de tierra de Binter Canarias, S.A., cualquiera que fuere su contrato.

A quienes ocupen puestos de especial responsabilidad (mandos intermedios) en la estructura organizativa aprobada por la Dirección, en tanto desempeñen los mismos, les serán de aplicación las normas específicas que para ellos establezca la Compañía.

Se excluye del ámbito de este Convenio al personal directivo.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2002, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

Los efectos económicos se aplicarán desde la fecha de su firma.

Será prorrogable tácitamente por períodos de un año, si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se pide formalmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor las normativas.

Artículo 4º.- Ámbito funcional.

Funcionalmente, las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en un futuro, dentro de su ámbito territorial.

Artículo 5º.- 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 6º.- Absorción y compensación.

Las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales o reglamentarias 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.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter "ad personam", si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras contenidas en el mismo.

Se respetarán las condiciones pactadas en apartado 5 del acuerdo de la Comisión de Paritaria de Interpretación de fecha 1 de marzo de 2001, por el que se regula un nuevo régimen de

funcionamiento aplicable al personal que percibe o ha percibido complementos "ad personam" desde la firma del primer convenio colectivo como consecuencia de la aplicación de este artículo.

Artículo 7º.- Normativa supletoria.

Para lograr que las operaciones y actividad de Binter Canarias, S.A. 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 8º.- Trato más favorable.

Cuando la aplicación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable al trabajador.

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.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 9º.- Organización del trabajo.

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

Artículo 10º.- Salvaguarda de los intereses de la Empresa.

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

Artículo 11º.- Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.

El personal cooperará con la Dirección para mantener su pericia, titulación necesaria y conocimientos profesionales al nivel que exijan las misiones que le sean asignadas por la Dirección de la Empresa, aceptando la realización de las pruebas y cursos que al efecto se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

La Compañía mantendrá el control de las fechas de vencimiento de los títulos y licencias, avisando previamente a su vencimiento y dando las facilidades necesarias para que éstos puedan ser renovados.

Los gastos de esta documentación serán por cuenta de la Compañía.

Artículo 12º.- Pacto de permanencia.

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa - mantenimiento, idiomas, informática, etc.- deberá permanecer como mínimo durante el período de un año en la misma antes de poder causar baja voluntaria o dos años para causar baja por excedencia. 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.

Para ello se facilitará previamente información del coste del curso a realizar a los representantes o al interesado.

Artículo 13º.- Pacto de no concurrencia.

Ningún trabajador podrá dedicarse a cualquier otra actividad, retribuida o no, que signifique competencia de transporte aéreo comercial para la Empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 14º.- Servicios a terceros.

La Empresa podrá asignar turnos de trabajo a sus trabajadores, en aviones bajo pabellón español, no pertenecientes a Binter Canarias, o extranjeros, siempre que así se contemple en cualquier tipo de relación jurídica suscrita y que vincule a la Empresa, salvo que dicha asignación suponga una intervención en un supuesto de conflicto colectivo declarado.

Los servicios a terceros deberán limitarse en el tiempo cuanto sea posible.

Artículo 15º.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Con el fin de facilitar la aplicación del presente Convenio, se crea en el seno de la Empresa una Comisión Paritaria compuesta por igual número de representantes de la Dirección y de los trabajadores.

Sus componentes, en número de 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 éstos pudieran ejercitar, de entender que son lesivos para sus intereses o derechos.

Los acuerdos deberán hacerse públicos y tendrán efectividad desde la fecha en que así lo acuerden las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que deberán celebrarse cuando una de las partes así lo proponga, en el plazo máximo de una semana.

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

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

Los miembros representantes de la Dirección en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la Dirección de la Empresa.

Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos proporcionalmente al número de representantes del personal de tierra que tuviese cada Sindicato en cada momento.

La Comisión de interpretación de Convenio interpretará cualquier artículo del Convenio Colectivo sujeto a interpretación, entre ellos los de los niveles económicos.

Artículo 16º.- Comité de Empresa.

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

El Estatuto de los Trabajadores contempla la formación del Comité Intercentros. Para la constitución del Comité Intercentros será necesario el acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio, de conformidad con la legislación vigente previa decisión por mayoría de los componentes de los distintos Comités de Centro.

Artículo 17º.- Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá 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 (Grupo Iberia), 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 éstos.
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 aquélla.
 - 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 los trabajadores, en los términos legalmente establecidos y antes de su remisión al Instituto Nacional de Empleo o Agencia Canaria de Empleo.

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

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

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

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

c) Los componentes de las Comisiones de trabajo serán elegidos de acuerdo a lo establecido en los dos últimos párrafos del artículo 15.

Artículo 18º.- Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

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

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores,

en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

f) Se reconoce a cada Sección Sindical de los Sindicatos con representación en los Comités el derecho anual a dos billetes de avión (Grupo Iberia) a la península, con reserva, por cada representante, para el desarrollo de la actividad sindical, pudiendo ser utilizados por cualquiera de los delegados sindicales formalmente designados por los mismos o miembros de los comités.

No se contabilizarán dentro del cómputo anterior, los billetes que se utilicen cuando sea la empresa la que convoque a los miembros del Comité o responsables de las secciones sindicales.

Igualmente, se facilitarán cuatro billetes anuales por miembro del Comité en la red de Binter Canarias para los desplazamientos entre las islas.

Artículo 19º.- Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias y por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de Empresa, y éste en su conjunto observará sigilo profesional en los términos previstos legalmente todas las materias sobre las que la dirección señale expresamente carácter reservado.

Artículo 20º.- Secciones Sindicales.

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

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

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

- Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos con representación en el comité de Empresa estarán representadas por delegados sindicales, siempre y cuando la empresa o centro de trabajo tuviese 250 trabajadores 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 trabajador afiliado y previa conformidad de éste.

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

CAPÍTULO III

INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL,

PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 21º.- Ingreso y período de prueba.

El ingreso de un trabajador 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, fijándose como tal los períodos establecidos por la legislación vigente.

Estos períodos de prueba serán de aplicación a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía.

Durante este período tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir el Contrato de Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna.

Artículo 22º.- Antigüedad Administrativa.

Es el tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso en la Compañía Binter Canarias. A estos efectos se computarán los tiempos pasados en otros grupos laborales de la Compañía.

Artículo 23º.- Contrataciones a tiempo completo.

Previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Empresa, los ingresos del personal se efectuarán por el nivel de entrada de cada grupo laboral, de acuerdo con las condiciones laborales y retributivas reguladas en este Convenio, excepto para los trabajadores a partir del nivel C0 que ingresarían, a criterio de la dirección, en el que más se adecue al puesto a desempeñar.

Por acuerdo unánime de la Comisión de Ingresos, se podrán realizar contrataciones dentro de los niveles A1, A2, A3 y B1, B2 y B3. No existirá discriminación para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados en la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Determinadas dichas condiciones, los trabajadores de Binter Canarias podrán participar en las pruebas de ingreso en igualdad de oportunidades que el resto de aspirantes, manteniendo una

prioridad para la cobertura del puesto en el caso de igualdad de puntuación con los aspirantes no pertenecientes a la Empresa.

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

Artículo 24º.- Contratación a tiempo parcial.

Se podrá contratar trabajadores a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y convenio colectivo de tierra y TcpeOs. El Convenio Colectivo afectará en los mismos términos a estos contratos y a los de tiempo completo.

Artículo 25º.- Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

La contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

- El tiempo que dure la sustitución de un trabajador de Binter Canarias. Se comunicará a la representación de la persona que se va a sustituir.
- Contrataciones que no superen un mes de duración, que se comunicará con cinco días de antelación a la representación de los trabajadores.
- Realización de proyectos concretos, para lo que se requerirá el visto bueno de la representación de los trabajadores.

Artículo 26º.- Acuerdo de prácticas de Becarios.

Se suscribirán con las Universidades o centros de formación que se estimen procedentes acuerdos para la incorporación de becarios para la realización de prácticas o proyectos de acuerdos con la titulación alcanzada.

Se informará a la representación de los trabajadores de los acuerdos que se suscriban con las universidades, así como de las incorporaciones de becarios y proyectos que se vayan a efectuar.

Artículo 27º.- Requisitos para el ingreso.

Mantenimiento:

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

- Auxiliares de Rampa y Mozos: Formación Profesional I o formación equivalente y carné de conducir tipo B.
- Almacén: Formación Profesional I o formación equivalente y carné de conducir tipo B.
- Ayudantes de Producción: Formación Profesional II o equivalente y nivel aceptable de inglés.

- Técnicos de Mantenimiento de Aeronave, los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de la licencia de Técnico de Mantenimiento de Aeronave.
- b) Experiencia mínima demostrada de 6 años como TMA en centro autorizado por la normativa JAR-145 de la Dirección General de Aviación Civil.
- c) Nivel aceptable de inglés.

Servicios Generales:

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

- Recepción, atención de instalaciones y mozos: Formación Profesional I o formación equivalente y carné de conducir tipo B.
- Administrativos: Formación Profesional I o formación equivalente.
- Auxiliares de Operaciones: Formación Profesional I o formación equivalente y buenos conocimientos de inglés.
- Coordinadores: Formación Profesional II o formación equivalente y buenos conocimientos de inglés.
- Explotación de Sistemas: Formación Profesional II o formación equivalente.
- Desarrollo de Sistemas: Formación Profesional II, Diplomados universitarios o formación equivalente.
- Técnicos (Diplomados y Licenciados universitarios). La dirección de la empresa podrá asimilar como técnicos a personal sin titulación de acuerdo con los criterios que estime oportunos.

Para el resto del personal se aplicarán, adicionalmente, los requisitos que establezca cada Dirección.

Artículo 28º.- Comisión de Ingresos.

Se constituirá una Comisión de Ingresos que tendrá como misión participar en la selección y contratación del personal.

Dicha comisión estará compuesta por dos miembros de la Dirección y uno de la representación de los trabajadores, con voz y voto. La representación de los trabajadores designará a su representante para cada proceso.

Artículo 29º.- Clasificación y niveles retributivos.

A efectos de clasificación del personal de tierra, se establecen dos grupos laborales con 23 niveles retributivos cada uno de ellos, empezando por el nivel A0 y terminando en el nivel C5.

Grupo Laboral de Mantenimiento: 23 niveles económicos.

Grupo Laboral de Servicios Generales: 23 niveles económicos.

Artículo 30º.- Grupos laborales.

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

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

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

b) Almacén: puestos de trabajo relativos a la compra de material y su planificación, almacenes de mantenimiento de la Compañía, importaciones y exportaciones y los envíos y embalajes de material aeronáutico.

c) Rampa y mayordomía: puestos de trabajo que realizan atenciones diversas a las aeronaves, distinta de las meramente técnicas, y, a su vez, atienden todas las necesidades de suministro y enlace de las distintas áreas de la Compañía.

2. Servicios generales: se adscriben a este grupo laboral los siguientes puestos de trabajo:

a) Coordinación: aquellos puestos de trabajo cuya misión básica es la atención y asistencia a los pasajeros y todos los servicios anexos.

b) Informática: los puestos de trabajo que tienen como función básica la creación, desarrollo y mantenimiento de la estructura informática y de comunicaciones de la Compañía.

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

d) Planificación de Operaciones: puestos de trabajo que tienen como funciones básicas el apoyo y el seguimiento de la operación de vuelo.

e) Atención y cuidado de instalaciones: tendrá como funciones básicas la atención y cuidado de instalaciones, infraestructuras, maquinaria, etcétera.

La Compañía podrá limitar el cambio de puesto de trabajo cuando el trabajador que opte a ello no haya cumplido al menos un año en el puesto inicial, excepto los que pertenezcan al grupo de mantenimiento que deberán haber permanecido dos años.

Artículo 31º.- Niveles de ingreso:

Mantenimiento:

Auxiliares de Rampa y Mozos A0

Ayudantes de producción A0

Almacén A0

TMA B0

Servicios Generales:

Recepción y mozos A0

Administrativos y Ayudantes Instalación A0

Auxiliares de Operaciones A0

Coordinador y Explotación B0

Desarrollo de Sistemas y Técnicos Del B0

o asimilados al C5

Artículo 32º.- Progresión económica.

Dentro de cada grupo laboral existe la posibilidad de progresar económicamente, siempre que 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 el trabajador progresará una vez prescrita la falta y cumplidos todos los demás requisitos.

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

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

- Por el transcurso de los siguientes períodos de tiempo:

Del nivel A0 al nivel A1: 3 años.

Del nivel A1 al nivel A2: 3 años.

Del nivel A2 al nivel A3: 4 años.

Del nivel A3 al nivel A4: 4 años.

Del nivel A4 al nivel A5: 4 años.

Del nivel A5 al nivel A6: 4 años.

Del nivel A6 al nivel A7: 5 años.

Del nivel A7 al nivel A8: 5 años.

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles A0 al A8, tendrá como tope de progresión el nivel A8 y no podrá superar este último nivel, salvo por otras causas estipuladas en el articulado de este convenio.

Del nivel B0 al nivel B1: 3 años.

Del nivel B1 al nivel B2: 3 años.

Del nivel B2 al nivel B3: 4 años.

Del nivel B3 al nivel B4: 4 años.

Del nivel B4 al nivel B5: 4 años.

Del nivel B5 al nivel B6: 5 años.

Del nivel B6 al nivel B7: 5 años.

- El personal que ingrese o promocióne dentro de los niveles B0 al B7, tendrá como tope de progresión el nivel B7 y no podrá superar este último nivel, salvo por otras causas estipuladas en el articulado de este convenio.

- El acceso al nivel C0 y la progresión hasta el nivel C5 inclusive será a criterio exclusivo de la dirección de la empresa.

La Dirección de la Compañía podrá adelantar libremente los cambios de nivel en los Grupos Laborales de Servicios Generales y Mantenimiento, entre los niveles A0 al A3 y del B0 al B3, informando de ello a la representación de los trabajadores.

En el nivel de ingreso en la Empresa se deberá permanecer un mínimo de seis meses.

Artículo 33º.- Cambio de nivel.

a) La promoción por cambio de nivel, al margen de lo establecido en el artículo anterior se realizará dentro de cada grupo laboral y en función de las necesidades existentes.

Para ello, la Dirección determinará la necesidad de cobertura de una vacante en el nivel, estableciendo las pruebas y requisitos necesarios para la promoción y determinando, por libre designación, el trabajador que habrá de cubrirla de entre todos aquellos que hayan superado dichas pruebas y requisitos y hayan permanecido al menos dos años en el nivel A6 o en el B5.

b) Aquellos trabajadores que hayan acumulado 12 años de antigüedad en Servicios Generales o Mantenimiento podrán ser promocionados, a criterio de la Dirección al nivel B0.

Artículo 34º.- Cambio de Nivel de Ayudante de Mantenimiento.

1. Transcurridos dieciocho meses desde la incorporación del Ayudante de Producción a la Empresa, recibirá dentro de los dos meses siguientes el curso del avión si no lo ha recibido antes.

2. Desde el momento que el Ayudante de Producción obtuviese el sello de producción y ejerza como tal, promocionará al nivel A3, pasando a denominarse Ayudante de TMA.

3. Cuando un Ayudante de TMA, que esté ejerciendo con el sello de producción, obtenga la licencia de TMA, será promocionado al nivel A5.

4. El Ayudante de TMA con una antigüedad mínima en Binter de tres años, que obtenga la licencia de TMA y la Dirección de Mantenimiento le haga entrega del sello de certificador y ejerza como tal en el centro de mantenimiento JAR-145 de Binter Canarias, promocionará al nivel B0, pasando a denominarse Técnico de Mantenimiento de Aeronave. Los grupos estables de trabajo no incluirán más de un Ayudante de Mantenimiento con Licencia de TMA.

5. Los criterios para computar la antigüedad o experiencia para las promociones de nivel son los siguientes:

- Se computará toda la antigüedad en mantenimiento en Binter Canarias, con independencia del nivel económico en que se encontrase al obtener la Licencia de TMA, con el fin de que con una antigüedad de cinco años se podrá ascender al nivel B0, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de lo establecido en el presente artículo.

- Al personal que cuente con experiencia externa a Binter Canarias, se le computará la mitad de la misma a los efectos de lo establecido en el apartado cuatro de este artículo. Esta experiencia se computará sólo en el caso que haya sido adquirida en un centro de mantenimiento JAR-145 reconocido por Aviación Civil, siendo, a su vez, aplicable lo establecido en el punto cuatro de este artículo para la adquirida en Binter Canarias.

- La certificación de la experiencia externa a Binter Canarias habrá sido emitida por un centro de mantenimiento reconocido como JAR-145. Esta certificación deberá ser presentada por el trabajador en el momento de su incorporación a Binter Canarias dando traslado de una copia de la misma a la representación de los trabajadores.

6. Los trabajadores que promocionen al nivel B0 de acuerdo a los criterios establecidos en el presente artículo deberán permanecer los tiempos estipulados en cada uno de los casos en el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Artículo 35º.- Función de Supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la dirección de la Compañía podrá, por libre decisión, designar, de entre los trabajadores del grupo laboral de servicios generales o mantenimiento, que se encuentren entre los niveles, nivel A6 al A8, ambos inclusive, o que se encuentren en el nivel B5 o superior, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión.

Artículo 36º.- Plus de Secretaria.

Se establece un plus de responsabilidad de secretaria, aplicable sólo a las personas que, en dependencia de los directores de área, ejerzan estas funciones. El importe de plus se concretará individualmente y se percibirá mientras se realicen dichas funciones. Este plus entrará en vigor a la firma del presente convenio.

CAPÍTULO IV

SITUACIONES

Artículo 37º.- Comisión de Servicios.

Se entiende por Comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador 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 períodos 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 períodos de descanso, 30 minutos en el desayuno, 45 minutos en la comida, y 45 minutos en la cena.

Si la comisión de servicio durase más de un día el primer día computará desde la salida del centro de trabajo, y a partir del segundo, el tiempo de trabajo efectivo, incorporándose al turno correspondiente.

Los plazos de preaviso para las personas que se encuentren en turno de libranza serán de 24 horas.

En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera del centro de trabajo los transportes y estancia serán por cuenta de la compañía, en la misma forma como actualmente se viene haciendo.

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

Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta del trabajador 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 corra a cargo de la Compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la Empresa.

Artículo 38º.- Destacamento.

Desplazamiento de un trabajador fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del servicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a seis meses.

El destacamento forzoso, tendrá una duración máxima de un mes, y se producirá ante la imposibilidad de contar con personal en disposición de realizarlo voluntariamente.

Los plazos de preaviso para el destacamento serán de siete días.

Durante los destacamentos, se percibirán las siguientes cantidades:

- Para el destacamento forzoso: 30 días, 100% de la dieta Nacional o, Internacional más el alojamiento y el transporte.
- Para el destacamento voluntario:
 - Los primeros 30 días 100% de la dieta correspondiente.
 - El resto del destacamento el 85% de la dieta correspondiente.

Para ambos supuestos los billetes correrán a cargo de la Compañía.

Para los destacamentos se establece la siguiente puntuación:

Los destacamentos tendrán dos relaciones de puntuación, una para Nacionales y otra de Internacionales. Esta puntuación será de un punto por destacamento y día en ambos casos. Se computarán aparte los destacamentos voluntarios y los forzosos.

Al destacamento irá siempre el trabajador que tuviese menos puntos en el cuadrante.

La puntuación tendrá carácter retroactivo del 1 de enero de 1994.

Artículo 39º.- Traslados.

Podrán realizarse:

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

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, concederán preferencia de elección, según grupo y la antigüedad. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado.

En el b) se estará a lo convenido por las partes.

En los supuestos de traslado, el trabajador dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que el trabajador afectado cause baja en su anterior destino.

En el caso de que no pudieran aplicarse los dos supuestos anteriores, el traslado forzoso se efectuará por orden inverso de antigüedad.

Artículo 40°.- Trabajos extraordinarios.

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

- a) El jefe de la unidad determinará los trabajos y/o desplazamientos necesarios y su realización.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando al personal más idóneo.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y además, un mínimo de diez horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

En caso de que esté prevista la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso que en principio le correspondería, se procederá, en lugar del disfrute del mismo, a la finalización de tales trabajos.

En cualquier caso, inmediatamente después de finalizar los trabajos extraordinarios se iniciará el disfrute del período de descanso que se haya devengado, que será como mínimo de 10 horas.

En estos casos se computará el tiempo igual que en la comisión de servicio.

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

Artículo 41°.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

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.

Durante el tiempo que el trabajador 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 un año 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 el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador 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.

Para atender al cuidado de cada hijo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 42°.- Excedencia por maternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

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 43°.- Excedencia forzosa.

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

El trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado en el mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

Artículo 44°.- Servicio Militar o Social Sustitutorio.

Los trabajadores que sean requeridos con carácter ineludible para prestar el servicio militar o social sustitutorio, suspenderán su contrato de trabajo por el tiempo que dure esa situación, debiendo reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio.

No obstante, el tiempo permanecido en esta situación computará como tiempo de permanencia en la Empresa, a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO V

JORNADA

Artículo 45°.- Jornada a tiempo completo.

La jornada de trabajo de la Compañía será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual.

La jornada anual se establece en 1.818 horas.

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

El personal con jornada continuada de ocho horas como mínimo dispondrá de veinte minutos diarios para el refrigerio y su disfrute se deberá atener a una determinada programación. Dicho tiempo 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.

Artículo 46°.- Jornada a tiempo parcial.

- Se podrá contratar a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y convenio colectivo. La jornada de trabajo no superará el 75%, ni será inferior al 25% de 8 horas diarias en cómputo anual.

- El salario será el proporcional a la jornada realizada.

- Los criterios establecidos en Convenio Colectivo para el personal a tiempo completo, serán aplicables en la proporción correspondiente a este personal.

Artículo 47°.- 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 y los horarios de los aeropuertos donde 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 el caso de que fuera necesario variar los turnos asignados, se mantendrán las retribuciones variables correspondientes a los turnos inicialmente asignados, si las hubiese.

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 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 ésta sea temporal.

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

Si no existiese acuerdo en el plazo máximo de 15 días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 48º.- Personal no sujeto a turnos.

Para este personal, el horario de trabajo será de 7,30 a 15,30 horas, con una flexibilidad de media hora a la entrada y a la salida.

No obstante el horario antes señalado, se garantizará la cobertura del servicio.

Artículo 49º.- Licencias retribuidas.

La Compañía concederá licencias retribuidas por las siguientes causas, previo aviso y justificación:

- a) Matrimonio: se concederá una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.
- b) Nacimiento de hijo: con ocasión del nacimiento del hijo podrá disfrutarse, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de dos días naturales, prorrogables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento.
- c) Internamiento clínico o muerte de parientes: por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de dos días naturales, ampliables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento.
- d) Funciones sindicales o de representación del personal: cuando los trabajadores 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, el trabajador 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 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 la residencia del trabajador y suponga un traslado fuera de la isla.
- h) Hasta cinco días como máximo al año para realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de B.U.P. o Formación Profesional 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.

Artículo 50º.- Licencia no retribuida.

El personal de la plantilla fija tendrá derecho a disfrutar anualmente una licencia sin sueldo de treinta días naturales ininterrumpidos, para asuntos particulares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

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

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

Transcurrido dicho plazo sin que se haya contestado la petición, se entenderá concedida la licencia.

Para la concesión de una nueva licencia no retribuida deberá haber transcurrido al menos un año desde la reincorporación de la anterior o de una excedencia de cualquier tipo.

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

El tiempo de licencia se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 51º.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales ó 22 días laborales para los trabajadores que efectúen trabajos a turnos, fijándose su disfrute de común acuerdo entre la Empresa y trabajador, pudiendo fraccionar su disfrute en tres períodos. No obstante lo anterior, el cómputo para los trabajadores no sujetos a turnos será de 22 días laborales.

Serán vacacionables 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, perderá el derecho a recuperar los días transcurridos en dicha situación, excepto en los supuestos de enfermedad grave o internamiento clínico. En este caso, deberá comunicarlo a la Compañía en el plazo de 24 horas. Los días de vacaciones dejados de disfrutar por esta causa, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica oficial si es en país extranjero.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente.

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 la asigna la puntuación que le corresponda según el mes de disfrute y para el siguiente año el trabajador de menor puntuación y por ese orden se elegirán los períodos de disfrute, sumando los puntos que le correspondan de ese año para los sucesivos.

Enero (Primera Quincena) 1 punto/día

Abril (de Jueves Santo a 1 punto/día

Domingo Resurrección)

Junio (Segunda Quincena) 1 punto/día

Julio 1 punto/día

Agosto 1 punto/día

Septiembre (Primera Quincena) 1 punto/día

Diciembre (Segunda Quincena) 1 punto/día

Por Hijos en edad escolar - 5 puntos

Este cuadrante de puntuación entrará en vigor del 1 de enero de 1994.

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

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

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 52º.- Conceptos retributivos.

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

A) Retribuciones Fijas:

1. Sueldo Base.
2. Antigüedad.
3. Plus de Flexibilidad.
4. Plus de Prolongación de Jornada.
5. Complemento de Puesto de trabajo.
6. Plus de Supervisión.

B) Retribuciones Variables:

1. Nocturnidad.
2. Horas Extras.

3. Prima de Vuelo.

4. Jefatura de Turno.

C) Gastos Compensatorios:

1. Dietas de Desplazamiento.

2. Plus de Transporte.

C) Complementos periódicos de vencimiento superior al mes:

1. Pagas Extraordinarias.

Artículo 53°.- Sueldo base.

Los sueldos base de cada categoría y nivel son los expresados en el anexo I.

La cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Artículo 54°.- Complemento de antigüedad.

El personal de plantilla percibirá al mes, en concepto de complemento de antigüedad, un 5% del sueldo base de su nivel por cada trienio de antigüedad administrativa, hasta un máximo de doce trienios.

Artículo 55°.- Complemento de Puesto de Trabajo.

Este concepto retribuye las situaciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque o cualquier otra que pudiera corresponderle al trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por razón de su encuadre en uno de los grupos laborales definidos en este Convenio. La cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Su cuantía se establece en el anexo I.

Artículo 56°.- Plus de Supervisión.

En concepto de complemento de puesto de trabajo, retribuye la realización de la función de supervisión por designación de la Dirección de la Empresa.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la función asignada, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 57°.- Horas nocturnas.

Complemento de Puesto de Trabajo, no consolidable, que retribuye las horas trabajadas entre las 21,00 horas y las 7,00. Su cuantía viene reflejada en el anexo I en cantidad por hora para cada uno de los niveles.

Finalizado el período de nocturnidad, todas las horas que realice el trabajador a continuación, como

prolongación de jornada, tendrán el tratamiento económico de horas nocturnas, debiendo ser motivadas por necesidades del servicio y autorizadas por el respectivo mando o jefe.

Se abonarán como horas nocturnas completas las fracciones superiores a 15 minutos.

Las horas nocturnas que superen las 70 horas mensuales se abonarán con un incremento del 25%.

Artículo 58°.- Horas extraordinarias.

Se considerarán como horas extraordinarias, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, todas las realizadas en exceso de la jornada normal, a excepción de aquellas en las que el trabajador se halle a disposición de la Empresa y no preste trabajo efectivo que no son computadas como tales a efectos de límites, independientemente de su abono de acuerdo con los conceptos retributivos establecidos, al igual que las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de compensación de horas extras por días libres la proporción a aplicar será de 8 horas libres por cada 4 horas 30 minutos extras realizadas.

Artículo 59°.- Plus de flexibilidad.

Complemento de puesto de trabajo que engloba en su cuantía la realización del régimen de trabajo a turnos y todos aquellos conceptos que del mismo se derivan, tales como solapes, cambios de turnos, etc., así como el trabajo en días festivos y domingos.

Su cuantía se establece en el anexo I.

Artículo 60°.- Plus de prolongación de jornada.

Complemento de puesto de trabajo, que engloba en su cuantía la realización de prolongaciones de jornada, no devengando ninguna otra cantidad por tales situaciones.

Los trabajadores se obligan a la realización del máximo legal de horas extraordinarias, en los términos previstos en la legislación vigente.

Su cuantía se determina en el anexo I.

Artículo 61°.- Plus de transporte.

Complemento compensatorio que se devenga en concepto del uso de transporte a cargo del trabajador.

La Compañía se hará cargo de los gastos de aparcamiento en los términos actualmente establecidos.

Su cuantía se establece en el anexo I, abonándose en 12 pagas anuales.

Artículo 62°.- Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en junio y otra en diciembre. La cuantía de estas pagas vendrá determinada por la suma de todos los conceptos fijos, excepto el plus de transporte.

Artículo 63°.- Dietas.

A) Concepto de dieta:

La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de mantenimiento que se originan en los desplazamientos fuera de su centro de trabajo que sean efectuados por requerimiento de la Empresa.

La cuantía de la dieta nacional será de 46,14 euros y la internacional de 64,61 euros.

B) Cómputo de las dietas:

A los efectos del cómputo de las dietas, éstas se calcularán de la siguiente forma:

Se percibirá media dieta, nacional o internacional, en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se encuentra de servicio fuera de su centro de trabajo entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.

- Cuando el trabajador se desplace fuera de su base, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo.

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

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

Artículo 64°.- Enfermedad.

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

Artículo 65°.- Jubilación anticipada.

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

Artículo 66°.- Vacaciones.

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

Artículo 67°.- Días festivos.

En las jornadas programadas de trabajo en alguno de los 14 días festivos oficiales, el trabajador percibirá un complemento del 75% además del día libre compensatorio. El día 10 de diciembre se considerará festivo adicional a las festividades nacionales y locales publicadas oficialmente.

La programación de los días libres compensatorios de festivos se realizará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador en los tres meses siguientes al día festivo.

En el caso de que en el plazo de tres meses antes señalado no se hubiera disfrutado el día compensatorio, se abonará dicho día razón del 125% de un día normal de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre, y sólo para el personal de mantenimiento que efectivamente realice el turno, tendrán la consideración de días festivos, a partir de las 15,00 horas.

Artículo 68º.- Vuelos con misión específica a bordo.

Se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de Mantenimiento a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y grupo en el transcurso del mismo.

La cuantía de la Prima de vuelo para esta clase de servicios se fija en 15,48 euros la hora o fracción superior a 15 minutos.

Artículo 69º.- Jefatura de turno.

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

En este caso, se abonará una cantidad de 7,92 euros por cada día en que se ejerza de forma efectiva esta función.

CAPÍTULO VII

BILLETES

Artículo 70º.- Billetes gratuitos.

1. Cuatro billetes con reserva de plaza en la Red de Binter.
2. Dos billetes con reserva de la Red del Grupo Iberia para el territorio nacional.

En ambos casos, se entenderá que los billetes concedidos comprenden cada uno dos trayectos.

Artículo 71º.- Billetes con Descuento.

Podrán disfrutarse billetes sin limitación con el 90% de descuento en la Red Binter.

Igualmente, los trabajadores disfrutarán del régimen de billetes ID-90 en la red Iberia, conforme vienen utilizándose y tramitándose actualmente.

Artículo 72º.- Normas Comunes.

Este régimen de billetes será aplicable al trabajador, su cónyuge o compañero/a que conviva, e hijos menores de 21 años que convivan con el titular.

El concepto de trayecto en billetes para tramos NON STOP será el que se determine en la normativa comercial de Iberia.

No se podrán utilizar billetes con reserva en la red Binter durante el primer año, en líneas de nueva creación.

Artículo 73º.- ID-50.

La Dirección de la Compañía se compromete a iniciar las gestiones necesarias para la posible

concesión de billetes al 50% por parte del Grupo Iberia, para el disfrute del personal de Binter Canarias, S.A.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 74º.- Seguridad e Higiene.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente. A tales efectos se creará un Comité que se denominará de SEGURIDAD Y SALUD cuya composición será paritaria.

Empresa y Trabajadores se comprometen crear el Comité de Seguridad y Salud, al igual que su propio reglamento de funcionamiento, en un máximo de dos meses, una vez firmado el Convenio.

Anualmente se programará un reconocimiento médico para los trabajadores de Binter Canarias.

Artículo 75º.- Información al Comité de Seguridad e 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, 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 IX

FORMACIÓN

Artículo 76º.- Formación.

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

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

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

Esta comisión se reunirá de forma ordinaria tres veces al año y carácter extraordinario las que ambas partes acuerden.

La Comisión Paritaria decidirá la realización de los cursos fuera o dentro de la jornada de trabajo.

Durante la realización de los cursos se respetarán los períodos de descanso que correspondan.

Durante la realización del curso el trabajador percibirá todas las retribuciones económicas de acuerdo al cuadrante de su grupo de trabajo.

Disposición adicional

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen en un plazo de dos meses a la firma del Convenio a elaborar un reglamento de uniformidad para dotar al personal de tierra, que empezará a funcionar el 1 de enero de 1995.

Se mantendrá la aportación de Binter Canarias a un Plan de Pensiones, Sistema Empleo, siendo partícipe toda persona física afectada por el presente convenio y promotor del mismo Binter Canarias, estableciéndose una aportación anual por parte de la Empresa de tres millones de 18.030 euros para todo el personal de Tierra y Tripulantes de Cabina de Pasajeros, siendo el importe correspondiente a cada trabajador proporcional al nivel retributivo en conceptos fijos y al tiempo de permanencia en activo del mismo en el ejercicio anual. Es régimen de funcionamiento es el establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Binter Canarias.

Los siguientes acuerdos que se anexan en documento aparte y no forman parte del Convenio Colectivo, mantienen su vigencia en tanto en cuanto no se opongan total o parcialmente al articulado del presente Convenio Colectivo.

- Acuerdo de la Comisión Paritaria de Productividad del Centro de Trabajo de Gran Canaria para el Personal de Mantenimiento de Binter Canarias, de fecha 1 de abril de 1999.
- Acta de Acuerdo para el establecimiento de un turno de trabajo para el personal de Control de Espacio de la Dirección Comercial en Tenerife Norte de fecha 30 de octubre de 1999.
- Apartado 6 (Plus de Routing) del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo entre Binter Canarias y su personal de Tierra y Tripulantes de Cabina de Pasajeros, de fecha 1 de marzo de 2001.
- Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre condiciones de Trabajo del Colectivo de Rampa de Binter Canarias, S.A., de fecha 9 de mayo de 2001.

En lo referente a paga de productividad, se reconoce el contenido de los Acuerdos de 18 de junio de 1992 y 21 de julio de 1993, quedando en suspenso su aplicación hasta el momento en que ambas partes acuerden.