

## V. Anuncios

Otros anuncios

### Consejería de Empleo, Industria y Comercio

**776** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 14 de enero de 2010, que dispone el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre el Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento e Ingeniería Aeronáutica del Atlántico Sur, S.L. (BinterTechnic), período 2009-2010.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre el Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento e Ingeniería Aeronáutica del Atlántico Sur, S.L. (BinterTechnic), período 2009-2010, 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 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 Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (BOC nº 249, de 14.12.07), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

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 el Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes, desde la notificación o publicación de la presente Resolución, sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 14 de enero de 2010.-  
El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

Binter Technic

BinterCanarias

Líneas aéreas de Canarias

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE  
MANTENIMIENTO E INGENIERÍA AERONÁUTICA  
DEL ATLÁNTICO SUR, S.L.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

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

#### Artículo 2º.- Ámbito Personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de BinterTechnic, cualquiera que fuere su contrato.

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

Se excluye del ámbito de este Convenio al personal directivo.

#### Artículo 3º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2009, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Los efectos económicos se aplicarán con efecto a la firma del presente Convenio y sin efecto retroactivo alguno.

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

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso seguirán vigentes todas sus cláusulas obligacionales y las normativas del presente convenio.

#### 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.

**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 vengán siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

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

**Artículo 7º.-** Normativa supletoria.

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

**Artículo 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.

Cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, deberá resolverse de acuerdo a la Comisión Paritaria, según lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

## CAPÍTULO II

## ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

**Artículo 9º.-** Organización del trabajo.

La Organización práctica y técnica del trabajo en BinterTechnic 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 comercial para la Empresa.

**Artículo 14º.-** Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

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

Sus componentes, en número de dos por cada parte, serán designados por la Dirección y por los Representantes de los Trabajadores, respectivamente.

La función de esta Comisión será la interpretación y vigilancia del cumplimiento de las materias reguladas en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para las partes y para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones que 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 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 15º.-** Comité de Empresa.

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

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

#### **Artículo 16º.-** Competencias del Comité de Empresa.

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

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece BinterTechnic, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que 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 14.

#### **Artículo 17º.- Garantías del Comité de Empresa.**

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

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

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

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que 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 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 facilitarán cuatro billetes anuales, con reserva, por miembro del Comité en la red de Binter Canarias para los desplazamientos necesarios para el desarrollo de la actividad sindical, pudiendo ser utilizados por cualquiera de los delegados sindicales formalmente designados por los sindicatos con representación en los Comités o por los miembros de dichos Comités. No se contabilizarán dentro del cómputo anterior los billetes que se utilicen cuando sea la empresa la que convoque a los miembros del Comité o a los responsables de las secciones sindicales.

#### **Artículo 18º.- Capacidad y sigilo profesional.**

Las descritas según la normativa laboral vigente.

#### **Artículo 19º.- Secciones Sindicales.**

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

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

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

- Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

### CAPÍTULO III

#### INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

##### **Artículo 20º.-** 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.

##### **Artículo 21º.-** Antigüedad Administrativa.

Es el tiempo transcurrido desde la fecha de ingreso en la Compañía.

Los trabajadores de BinterCanarias que se escindieron a BinterTechnic con fecha 1 de enero de 2008, se les reconoce la antigüedad administrativa que tenían a todos sus efectos.

##### **Artículo 22º.-** Contrataciones a tiempo completo.

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

Se podrán realizar contrataciones entre los niveles A0 y A5 y entre BA1 y B5. 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 re-

ligiosas o políticas, afiliación o no a sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

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

En el caso que se produjese un expediente de regulación de empleo que afecte a algún colectivo o al total de la empresa las resoluciones y suspensiones de contrato si las hubiese siempre se produciría afectando en primer lugar 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 23º.-** Contratación a tiempo parcial.

Se podrá contratar trabajadores a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales y convenio colectivo.

El Convenio Colectivo afectará en los mismos términos a estos contratos y a los de tiempo completo.

##### **Artículo 24º.-** 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. Se comunicará a la representación de los trabajadores 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 comunicará a la representación de los trabajadores las personas que realizarán los proyectos.

##### **Artículo 25º.-** 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 univer-

sidades, así como de las incorporaciones de becarios y proyectos que se vayan a efectuar.

#### **Artículo 26º.-** 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:

- Almacén: Formación Profesional I o formación equivalente y carnet de conducir tipo B.

- Ayudantes Mantenimiento: 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 EA-SA-145 de la Dirección General de Aviación Civil.

c) Nivel aceptable de inglés.

##### Servicios Generales:

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

- Administrativos: Formación Profesional I o equivalente y carnet de conducir tipo B.

- 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 27º.-** Clasificación y Niveles Retributivos.

A efectos de clasificación, se establecen dos grupos laborales con 30 niveles retributivos cada uno de ellos, empezando por el nivel A0 y terminando en el nivel C6.

Grupo Laboral de Mantenimiento: 30 niveles económicos.

Grupo Laboral de Servicios Generales: 30 niveles económicos.

#### **Artículo 28º.-** 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 las recepciones, los despachos, envíos y embalajes de material aeronáutico.

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

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

#### **Artículo 29º.-** 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  
Del nivel A8 al nivel A9: 5 años  
Del nivel A9 al nivel A10: 5 años

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles A0 al A10, tendrá como tope de progresión el nivel A10 y no podrá superar este último nivel, salvo por otras causas estipuladas en el articulado de este convenio.

Del nivel BA1 al nivel BA2: 3 años  
Del nivel BA2 al nivel B0: 3 años  
Del nivel B0 al nivel B1: 3 años  
Del nivel B1 al nivel B2: 3 años  
Del nivel B2 al nivel B3: 4 años  
Del nivel B3 al nivel B4: 4 años  
Del nivel B4 al nivel B5: 4 años  
Del nivel B5 al nivel B6: 5 años  
Del nivel B6 al nivel B7: 5 años  
Del nivel B7 al nivel B8: 5 años  
Del nivel B8 al nivel B9: 5 años

- El personal que ingrese o promocione dentro de los niveles BA1 al B9 tendrá como tope de progresión el nivel B9 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 C6 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 A5 y del BA1 al B5, informando de ello a la representación de los trabajadores.

**Artículo 30º.-** Cambios de Niveles “A” a niveles “B”.

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

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

b) Aquellos trabajadores que hayan acumulado 12 años de antigüedad en Servicios Generales o Mantenimiento podrán ser promocionados.

**Artículo 31º.-** Cambio de Nivel de Ayudante de Mantenimiento.

Los ayudantes con contrato indefinido y que tengan licencia (LMA), recibirá, a criterio de la empresa, el curso o cursos de avión.

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

Cuando un Ayudante de TMA, con contrato indefinido, obtenga la licencia de TMA, será promocionado al nivel BA1.

El Ayudante de TMA con una antigüedad mínima en BinterTechnic de tres años, que obtenga la licencia de TMA y la Dirección de Mantenimiento le haga entrega del sello de certificador y ejerza como tal en el centro de mantenimiento EASA-145 de BinterTechnic, promocionará al nivel B0, pasando a denominarse Técnico Básico de Mantenimiento de Aeronave.

El Técnico Básico de Mantenimiento que se le promueva a Certificador Técnico, y una vez pasado un año en esta nueva función, será promovido a criterio de la Dirección de BinterTechnic a nivel B3.

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

Se computará toda la antigüedad en mantenimiento en la compañía, con independencia del nivel económico en que se encontrase al obtener al Licencia de TMA, con el fin de que con una antigüedad de al menos tres 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 BinterTechnic, 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 EASA-145 reconocido por Aviación Civil, siendo, a su vez, aplicable lo establecido en el punto cuatro de este artículo para la adquirida en BinterTechnic.

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

**Artículo 32º.-** Función de Supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la dirección de la Compañía podrá, por libre decisión, designar, de entre los trabajadores del grupo laboral de servicios generales o mantenimiento, que se encuentren en el nivel A5 ó superior, o que se encuentren en el nivel B5 o superior, a aquellos que realicen las funciones de Supervisión.

**Artículo 33º.-** 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 34º.-** Comisión de Servicios.

Se entiende por Comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador para la realización de un trabajo específico de Mantenimiento de aviones, 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 será por cuenta de la compañía, en la misma forma como actualmente se viene haciendo.

Se designarán las personas que por su cualificación sean los idóneos para cada desplazamiento, procurando que haya una asignación equitativa entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta del trabajador a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo 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 35º.-** Destacamento Sistema Binter.

Desplazamiento de un trabajador fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del ser-

vicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a seis meses.

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

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

Durante los destacamentos, se percibirán las siguientes cantidades:

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

- Para el destacamento voluntario:

- Los primeros 30 días 100% de la dieta correspondiente.

- El resto del destacamento el 85% de la dieta correspondiente.

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

BinterTechnic seleccionará al personal idóneo para el cumplimiento del Trabajo/contacto a realizar, procurando que haya una asignación equitativa entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

**Artículo 36.-** Desplazamiento a Centros de Mantenimiento o Lugares de Trabajo de Otras compañías.

Es el desplazamiento de un Trabajador fuera de su residencia por requerimiento de otra compañía u otro Centro de Mantenimiento.

El tiempo de estancia será según el contrato ofertado con esa compañía o centro de Mantenimiento y con un período máximo de 30 días, salvo acuerdo con el trabajador.

Durante estos desplazamientos, se percibirán las siguientes cantidades:

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

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

BinterTechnic seleccionará al personal idóneo para el cumplimiento del Trabajo/contacto a realizar, procurando que haya una asignación equitativa entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

**Artículo 37º.-** Traslados.

Podrán realizarse:

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

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

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

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

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

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

**Artículo 38º.-** Trabajos extraordinarios.

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse en la semana en curso y que por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, así como todos los casos de recuperación de un avión averiado, el personal designado se registrará 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 12 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.

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 39º.-** 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 reintegro 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 reintegro en la Compañía en el grupo laboral en que se encontraba al producirse la excedencia.

**Artículo 40º.-** Excedencia por cuidado de hijos.

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

**Artículo 41º.- Excedencia forzosa.**

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

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

## CAPÍTULO V

## JORNADA

**Artículo 42º.- Jornada a tiempo completo.**

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

La jornada anual se establece en 1.783 horas.

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

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

Durante 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 43º.- Jornada a tiempo parcial.**

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

- 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 44º.- Régimen de turnos.**

Debido a la actividad de la Empresa, se establecerán los turnos necesarios para cubrir todos los servicios, en función de la actividad programada.

Para el trabajador nocturno a turnos, se distribuye el horario en turnos de mañana, tarde, y noche, quedando el horario de las jornadas:

Mañanas: de 6,30 a 14,30 horas.

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

Noche: de 22,30 a 06,30 horas.

El personal no adscrito a los grupos de trabajo y contratados para la realización de las revisiones, realizarán turno de mañana.

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. Dicha variación no tendrá compensación alguna, sólo la reubicación de los días libres en el nuevo cuadrante. Esta variación será publicada, para conocimiento del trabajador.

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

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

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

**Artículo 45º.- Personal no sujeto a turnos.**

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

De lunes a jueves: entrada de 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 7,30 horas y salida de 14,30 a 15,00 horas.

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

**Artículo 46º.-** 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 fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 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 residencia del trabajador y suponga un traslado fuera de la isla.

h) Hasta cinco días como máximo al año para realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachiller o Ciclos Formativos y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate puedan tener relación o aplicación en la Compañía.

Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su Dirección.

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

**Artículo 47º.-** Licencia no retribuida.

Anualmente el personal de plantilla fija tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de licencia sin sueldo durante el año, pudiéndose fraccionar en cuatro períodos de licencia sin sueldo, no siendo en ninguno de los casos inferior a siete días de licencia sin sueldo, ni superar los treinta días sin sueldo por año.

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.

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 48º.-** Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborales, fijándose su disfrute de común acuerdo entre la Empresa y trabajador.

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades de carácter personal; el resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres períodos. Para el disfrute de estos días deberá asegurarse la atención de los trabajos y será potestad de la Empresa el que estos días se disfruten en días de puente.

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

Si el trabajador durante su período de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria, perderá el derecho a recuperar los días transcurridos en dicha situación. En este caso, deberá comunicarlo a la Compañía en el plazo de 24 horas. Los días de vacaciones dejados de disfrutar por esta causa, se disfrutarán cuando las ne-

cesidades 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.

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

La preferencia en la elección de vacaciones se efectuará de acuerdo con el sistema de puntuación que a continuación se detalla, y cuyo funcionamiento es el siguiente:

La puntuación acumulada durante el año en curso será con la cual se elijan los períodos vacacionales del año siguiente.

Por cada día de vacaciones disfrutado se 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.

Enero (Primera Quincena)	1 punto/día
Abril (de Jueves Santo a Domingo Resurrección)	1 punto/día
Junio (Segunda Quincena)	1 punto/día
Julio	1 punto/día
Agosto	1 punto/día
Septiembre (Primera Quincena)	1 punto/día
Diciembre (Segunda Quincena)	1 punto/día
Por Hijos menores de 18 años	-5 puntos

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

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

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

#### **Artículo 49º.- Otros Permisos.**

Para los supuestos de consulta médica del trabajador, éste:

- 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 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.

- El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

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

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

La Empresa podrá autorizar al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral para atender eventualidades médicas de los hijos. 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.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES

#### **Artículo 50º.- 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.
7. Plus de Routing.

**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 51º.- Sueldo base.**

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

La cuantía anual se abonará en 14 pagas.

**Artículo 52º.- 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 53º.- 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 54º.- 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 55º.- 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 según importe establecido en los anexos I y II.

**Artículo 56º.- 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 57º.- Plus de flexibilidad.**

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

Su cuantía se establece en el anexo I.

**Artículo 58º.- 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 59º.-** 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 60º.-** Plus de Routing.

Se establece, para el personal del grupo laboral de Servicios Generales que desempeñen funciones de administración en el Departamento de Routing, un plus adicional que se denominará "Plus de Routing" con un importe de 174,05 euros mensuales en 12 pagas. Este concepto no tendrá carácter consolidable y se devengará en tanto se desempeñen las funciones asignadas dentro de este departamento.

**Artículo 61º.-** Pagas extraordinarias.

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

**Artículo 62º.-** 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.

No se devengará ninguna dieta cuando el desplazamiento se realice en horario laboral. En estos casos, la empresa abonará un refrigerio.

La cuantía de la dieta nacional será de 52,91 euros y la internacional de 74,10 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 el siguiente supuesto:

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

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

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

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

**Artículo 63º.-** 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 64º.-** Jubilación anticipada.

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

**Artículo 65º.-** Vacaciones.

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

**Artículo 66º.-** 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.

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 a razón del 125% de un día normal de trabajo.

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

**Artículo 67º.-** 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 17,76 euros la hora o fracción superior a 15 minutos.

**Artículo 68º.- Jefatura de Turno.**

Para el Centro de Trabajo de Las Palmas:

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

- Se abonará a cada jefe de turno designado en cada grupo de trabajo como titular del mismo, un plus de 350 euros mensuales en 12 pagas. En el caso que se deba sustituir al titular del turno y éste fuese de nivel B5 ó superior, la cantidad a abonar por jornada efectiva realizada será de 23 euros.

- Cuando por circunstancias ajenas a la organización de la compañía, se tuviese que designar Jefe de Turno a un técnico de mantenimiento de nivel inferior a B5, éste tendrá que ser certificador y la designación no podrá ser en ningún caso superior a diez días al mes, ni superior a 45 días al año.

En este caso, se abonará una cantidad de 23 euros por cada día en que se ejerza de forma efectiva esta función.

En ningún caso, el abono por sustitución por Jefatura de Turno no podrá superar el importe de 350 euros por persona y mes.

Para el Centro de Trabajo de Tenerife:

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

- Se abonará a cada jefe de turno con nivel B5 o superior la cantidad de 23 euros, por cada día que ejerza de forma efectiva esta función.

- Cuando por circunstancias ajenas a la organización de la compañía, se tuviese que designar Jefe de Turno a un técnico de mantenimiento de nivel inferior a B5, éste tendrá que ser certificador y la designación no podrá ser en ningún caso superior a diez días al mes, ni superior a 45 días al año.

En este caso, se abonará una cantidad de 23 euros por cada día en que ejerza de forma efectiva esta función.

En ningún caso, el abono por designación de Jefatura de Turno no podrá superar el importe de 350 euros por persona y mes.

## CAPÍTULO VII

## BILLETES

**Artículo 69º.- Billetes gratuitos Empleados.**

- Ocho billetes con reserva de plaza en la Red de Binter.

Se entenderá que los billetes concedidos comprenden cada uno dos trayectos.

**Artículo 70º.- Billetes con Descuento Empleados.**

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

La Dirección de la Compañía se compromete a iniciar las gestiones necesarias con otras compañías, para la posible concesión de billetes con descuento para el trabajador de BinterTechnic.

**Artículo 71º.- 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. Se incluyen los hijos de la pareja que convivan con el empleado.

Para poder disfrutar de los billetes con descuento, el trabajador de nuevo ingreso deberá superar el período de prueba.

La Empresa publicará cada 3 meses los períodos, rutas y franjas horarias en las que no se podrá utilizar este tipo de billetes con reserva.

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

## CAPÍTULO VIII

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Artículo 72º.- 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 BinterTechnic.

**Artículo 73º.-** Información al Comité de Seguridad y Salud.

BinterTechnic se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales y enfermedades profesionales al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, de acuerdo con la normativa vigente, y cuantos acuerdos se reflejen en su reglamento.

Los resultados de las evaluaciones de riesgos deberán subsanarse con los medios correctores.

## CAPÍTULO IX

## FORMACIÓN

**Artículo 74º.-** 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 de 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.

## CAPÍTULO X

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Corresponde a la Dirección de la Empresa la competencia exclusiva para imponer sanciones por la co-

misión de faltas, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente.

## Clasificación de las faltas

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

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

## Faltas leves

Son faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

## Faltas graves

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas superiores a 15 minutos y cometidas en un período no su-

perior a treinta días, bastando una sola falta no justificada cuando el trabajador tuviera que relevar a un compañero y afecte seriamente al servicio. No obstante, previo acuerdo mutuo y con consentimiento del Jefe correspondiente, podrá alterarse el horario de los relevos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

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

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

c) Embriaguez o toxicomanía en acto de servicio.

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

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

f) La simulación de accidente o enfermedad.

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

h) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

k) La reincidencia en más de tres faltas graves.

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

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

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

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

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

Sanciones por faltas leves.- Serán las siguientes:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.

- Despido.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se mantendrá la aportación de Binter Canarias al Plan de Pensiones, Sistema Empleo, siendo partícipe toda persona física afectada por el presente convenio y promotor del mismo Binter Canarias. El régimen de funcionamiento es el establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Binter Canarias.

Plan de igualdad de trato y oportunidades. Las partes firmantes del presente convenio asumen el cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad de Binter Canarias aprobado el 4 de febrero de 2009. Garantizando la dirección comprometida hacia una cultura real y efectiva en materia de Igualdad en virtud de lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007 y del compromiso adquirido desde la Dirección de la Empresa.

## ANEXO I

TABLA DE SERVICIOS GENERALES PREVISTA 2009 (EUROS)

NIVEL	Nivel	Sueldo base	C.P.T.	P. Trans.	P. Prol.	P. Flex.	Adel. Jornad	Dta. Dppto.	H. Nocturna	Hora Noc.-2	Cmpto. Fest.	Copto. Fest.	TOTAL
A0	1	586,09	58,71	155,98	110,26	88,60	8,91	56,92	1,64	2,07	24,58	41,00	13682,91
A1	2	623,51	62,41	155,98	124,70	93,53	8,91	56,92	1,79	2,22	26,37	43,95	14529,97
A2	3	660,92	66,11	155,98	139,13	98,49	8,91	56,92	1,88	2,34	28,15	46,91	16376,60
A3	4	701,95	67,73	155,98	154,45	104,58	8,91	56,92	1,99	2,51	30,01	50,03	16273,68
A4	5	744,06	85,66	155,98	178,60	133,92	8,91	56,92	2,23	2,76	33,32	55,51	17861,65
A5	6	779,94	88,91	155,98	179,37	140,38	8,91	56,92	2,32	2,89	34,66	57,79	18512,18
A6	7	834,55	90,97	155,98	183,59	141,90	8,91	56,92	2,45	3,06	36,49	60,84	19385,95
A7	8	892,96	91,97	155,98	187,52	142,85	8,91	56,92	2,56	3,20	38,38	63,97	20285,87
A8	9	945,10	92,35	155,98	190,19	142,89	8,91	56,92	2,67	3,33	40,00	66,67	21059,18
A9	10	982,92	96,02	155,98	197,78	148,65	8,91	56,92	2,77	3,46	41,60	69,32	21826,80
A10	11	1022,23	99,88	155,98	205,71	154,57	8,91	56,92	2,91	3,60	43,25	72,12	22625,12
BA1	12	779,94	88,91	155,98	179,37	140,38	8,91	56,92	2,32	2,89	34,66	57,79	18512,18
BA2	13	834,55	90,97	155,98	183,59	141,90	8,91	56,92	2,45	3,06	36,49	60,84	19385,95
B0	14	849,98	43,55	155,98	150,44	107,89	8,91	56,92	2,27	2,80	33,61	56,04	17997,92
B1	15	892,96	91,97	155,98	187,52	142,85	8,91	56,92	2,56	3,20	38,38	63,97	20285,87
B2	16	935,94	140,38	155,98	224,62	177,83	8,91	56,92	2,88	3,59	43,14	71,87	22574,53
B3	17	935,94	166,60	155,98	243,36	196,77	8,91	56,92	3,02	3,77	45,01	74,98	23469,05
B4	18	990,22	174,18	155,98	277,28	217,87	8,91	56,92	3,22	4,03	48,42	80,67	25105,48
B5	19	1039,72	180,92	155,98	290,08	239,81	8,91	56,92	3,41	4,27	51,05	85,09	26379,12
B6	20	1091,73	196,50	155,98	305,69	261,98	8,91	56,92	3,60	4,51	54,14	90,22	27854,40
B7	21	1134,81	211,19	155,98	319,40	282,77	8,91	56,92	3,78	4,74	56,83	94,71	29146,09
B8	22	1180,20	219,65	155,98	332,20	294,08	8,91	56,92	3,90	4,92	59,10	98,53	30237,42
B9	23	1227,39	228,43	155,98	345,48	305,84	8,91	56,92	4,08	5,14	61,47	102,45	31371,52
C0	24	1037,12	69,33	155,98	188,96	256,01	8,91	56,92	3,02	3,78	45,22	75,40	23591,69
C1	25	1091,70	200,88	155,98	306,55	282,76	8,91	56,92	3,66	4,58	54,87	91,47	28216,18
C2	26	1146,30	332,42	155,98	424,13	309,50	8,91	56,92	4,31	5,38	64,52	107,56	32844,67
C3	27	1203,63	567,15	155,98	463,39	373,14	8,91	56,92	5,09	6,32	76,03	126,75	38374,06
C4	28	1263,81	606,62	155,98	467,60	379,13	8,91	56,92	5,29	6,62	79,25	132,11	39912,01
C5	29	1313,05	644,08	155,98	468,74	382,32	8,91	56,92	5,49	6,84	81,90	136,53	41186,37
C6	30	1365,58	669,84	155,98	487,50	397,63	8,91	56,92	5,70	7,13	85,18	141,99	42759,41



## ANEXO II

TABLA DE MANTENIMIENTO PREVISTA 2009 (EUROS)

NIVEL	Nivel	Sueldo base	C.P.T.	P. Trans.	P. Prof.	P. Flex.	Adel. Jornada	Jefe Turno	Horas Vuelo	Dia. dpzto.	H. Nocturna	Hora Noct. 2	Compto. Fesl.(75%)	Compto Fesl.(125%)	TOTAL
A0	1	576,30	21,58	153,37	44,10	33,11	17,54	0,00	18,79	55,97	1,32	1,68	19,69	32,79	11.291,61
A1	2	613,09	36,78	153,37	67,55	49,02	17,54	0,00	18,79	55,97	1,47	1,87	22,35	37,25	12.570,66
A2	3	649,87	51,99	153,37	90,98	65,00	17,54	0,00	18,79	55,97	1,70	2,07	25,04	41,72	13.850,66
A3	4	690,22	69,02	153,37	141,50	98,25	17,54	0,00	18,79	55,97	1,93	2,44	29,09	48,48	15.798,31
A4	6	731,62	73,16	153,37	160,96	131,68	17,54	0,00	18,79	55,97	2,14	2,66	32,02	53,35	17.204,28
A5	6	766,91	78,07	153,37	176,38	138,04	17,54	0,00	18,79	55,97	2,25	2,82	33,84	56,37	18.072,05
A6	7	820,61	82,05	153,37	188,75	147,71	17,54	0,00	18,79	55,97	2,41	3,02	36,14	60,23	19.188,11
A7	8	878,03	149,28	153,37	193,15	149,28	17,54	0,00	18,79	55,97	2,65	3,32	39,95	66,59	21.016,65
A8	9	929,30	216,12	153,37	196,89	150,33	17,54	0,00	18,79	55,97	2,91	3,62	43,53	72,59	22.737,48
A9	10	966,48	224,75	153,37	204,78	156,32	17,54	0,00	18,79	55,97	3,03	3,76	45,28	75,48	23.573,03
A10	11	1.005,14	233,75	153,37	213,00	162,58	17,54	0,00	18,79	55,97	3,13	3,91	47,09	78,52	24.443,11
B0	12	865,06	183,13	153,37	183,88	147,29	17,54	9,61	18,79	55,97	2,70	3,40	40,96	68,28	20.731,03
B1	13	920,30	214,60	153,37	243,76	202,46	17,54	9,61	18,79	55,97	3,08	3,82	46,12	76,87	23.976,17
B2	14	920,30	276,09	153,37	303,59	257,69	17,54	9,61	18,79	55,97	3,42	4,28	51,28	85,42	26.448,99
B3	16	920,30	429,50	153,37	388,73	312,91	17,54	9,61	18,79	55,97	4,21	5,26	59,77	99,61	30.532,52
B4	16	973,67	457,81	153,37	408,93	321,32	17,54	9,61	18,79	55,97	4,21	5,26	63,06	105,06	32.101,87
B5	17	1.022,34	470,29	153,37	449,83	337,37	17,54	9,61	18,79	55,97	4,44	5,56	66,51	110,84	33.757,91
B6	18	1.073,45	483,06	153,37	472,33	354,25	17,54	9,61	18,79	55,97	4,65	5,79	69,52	115,85	35.203,63
B7	19	1.115,38	493,88	153,37	492,38	369,10	17,54	9,61	18,79	55,97	4,81	5,99	72,09	120,12	36.427,95
B8	20	1.183,51	532,58	153,37	497,10	378,73	17,54	9,61	18,79	55,97	5,04	6,29	75,58	126,01	38.127,20
B9	21	1.242,68	559,21	153,37	509,50	397,65	17,54	9,61	18,79	55,97	5,27	6,57	79,03	131,68	39.767,03
C0	22	971,24	487,50	153,37	427,35	320,51	17,54	9,61	18,79	55,97	4,25	5,30	63,48	105,80	32.312,78
C1	23	1.022,35	470,29	153,37	449,83	337,37	17,54	9,61	18,79	55,97	4,44	5,56	66,51	110,84	33.758,06
C2	24	1.073,46	483,06	153,37	472,33	354,25	17,54	9,61	18,79	55,97	4,65	5,79	69,52	115,85	35.203,77
C3	25	1.183,51	532,58	153,37	497,10	378,73	17,54	9,61	18,79	55,97	5,04	6,29	75,58	126,01	38.127,20
C4	26	1.242,68	559,21	153,37	509,50	397,65	17,54	9,61	18,79	55,97	5,27	6,57	79,03	131,68	39.767,03
C5	27	1.291,63	581,13	153,37	517,42	413,24	17,54	9,61	18,79	55,97	5,48	6,80	81,77	136,25	41.088,13
C6	28	1.343,29	604,38	153,37	538,12	429,74	17,54	9,61	18,79	55,97	5,68	7,07	85,05	141,70	42.657,91