

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa PFERD Rüggeberg, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo para la empresa Pferd Rüggeberg SA. Código convenio 01001882011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323 /2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Todo ello, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco, y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero.- Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo citado, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de enero de 2025

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo para la empresa PFERD Rüggeberg, SA

Capítulo 1º. Disposiciones generales.

Artículo 1.1. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.2. Ámbito temporal.

Artículo 1.3. Denuncia del convenio.

Artículo 1.4. Absorción y compensación.

Artículo 1.5. Acuerdos complementarios al convenio.

Artículo 1.6. Normas supletorias.

Capítulo 2º. Tiempo de trabajo.

Artículo 2.1. Regímenes y horarios de trabajo.

Artículo 2.2. Jornada de trabajo.

Artículo 2.3. Calendario.

Artículo 2.4. Vacaciones.

Capítulo 3º. Régimen económico.

Artículo 3.1. Remuneración.

Artículo 3.2. Forma de pago.

Artículo 3.3. Incremento salarial.

Artículo 3.4. Salario base.

Artículo 3.5. Plus de nocturnidad.

Artículo 3.6. Horas extraordinarias.

Artículo 3.7. Prima de producción.

Artículo 3.8. Pagas extraordinarias.

Artículo 3.9. Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D.

Artículo 3.10. Plus domingos/festivos/mezclas, mantenimiento y picado bolas.

Capítulo 4º. Organización del trabajo.

Artículo 4.1. Organización del trabajo.

Artículo 4.2. Movilidad funcional y de personal.

Artículo 4.3. Mujer embarazada.

Capítulo 5º. Contratación, ingresos, ascensos y promoción.

Artículo 5.1. Ingresos, ascensos y promoción.

Artículo 5.2. Contratos eventuales.

Capítulo 6º. Prestaciones sociales.

Artículo 6.1. Fundación Laboral San Prudencio.

Artículo 6.2. Seguro de accidentes.

Artículo 6.3. Prestación complementaria en caso de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 6.4. Prestación complementaria en caso de enfermedad común.

Artículo 6.5. Jubilación y prejubilación.

Capítulo 7º. Licencias y permisos.

Artículo 7.1. Licencias y permisos.

Capítulo 8º. Código de conducta.

Artículo 8.1. Faltas y sanciones.

Artículo 8.2. Ceses.

Artículo 8.3. Cláusula de igualdad.

Artículo 8.4. Teletrabajo.

Artículo 8.5. Composición de la comisión paritaria.

Artículo 8.6. Funciones de la comisión paritaria.

Artículo 8.7. Discrepancias en la comisión paritaria.

Capítulo 9º. Actividad sindical.

Artículo 9.1. Comité de empresa.

Artículo 9.2. Secciones sindicales.

Artículo 9.3. Asamblea de trabajadores/as.

Capítulo 10º. Seguridad y salud laboral.

Artículo 10.1. Comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 10.2. Prendas de trabajo.

Artículo 10.3. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 10.4. Controles médicos.

Capítulo 11º. Servicios sociales.

Artículo 11.1. Préstamos personales.

Artículo 11.2. Aniversarios en la empresa.

Artículo 11.3. Gratificación ventas/OEE/rechazo/absentismo individual anual.

Artículo 11.4. Servicio de Comedor.

Disposiciones transitorias.

Primera: regulación cómputo días de vacaciones.

Segunda: compensación por la supresión servicio autobús.

Capítulo 1º. Disposiciones generales

Artículo 1.1.- Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo contiene las normas que regulan las actividades laborales que la empresa PFERD Rüggeberg, SA desarrolla en las instalaciones que posee en la ciudad de Vitoria-Gasteiz, calle Júndiz, 18.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios profesionales en las instalaciones de PFERD Rüggeberg, SA, quedando excluidos los empleados/as que, por acuerdo con la dirección, se encuentran en niveles profesionales que no figuran en las tablas salariales anexas, como son los cargos directivos, los/las jefes de departamento y los mandos intermedios.

En cuanto a las garantías personales, se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio colectivo.

Artículo 1.2.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tiene una duración de 4 años y su vigencia se inicia el 1 de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 1.3.- Denuncia del convenio

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir del 1 de enero de 2029, por períodos de igual duración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita. Producida la denuncia en tiempo y forma el convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 1.4.- Absorción y compensación

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la empresa, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente convenio por disposiciones legales o decisiones arbitrales obligatorias, sólo afectarán al mismo cuando sumados en su conjunto y cómputo anual superen los aquí pactados, pues en caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 1.5.- Acuerdos complementarios al convenio

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegaran a futuros acuerdos sobre interpretaciones de los acuerdos pactados, mejoras no previstas en este convenio y en general sobre temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, con remisión de los mismos a efectos de registro a la autoridad laboral.

Artículo 1.6.- Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Capítulo 2º. Tiempo de trabajo

Artículo 2.1.- Regímenes y horarios de trabajo

Los distintos servicios de la empresa, por la naturaleza de sus actividades, se distribuyen en los siguientes regímenes de trabajo:

1.- Sistema de 2 Turnos rotativos A-B:

De lunes a viernes:

De 6:00 horas a 14:00	De 14:00 horas a 22:00
-----------------------	------------------------

2.- Sistema de 3 Turnos rotativos:

Turno mañana de L a V	De 6:00 a 14:00
Turno de tarde de L a V	De 14:00 a 22:00
Turno de noche de D a J	De 22:00 a 6:00

3.- Sistema de 4 Turnos rotativos A-B-C-D:

De lunes a viernes:

De 6:00 a 14:00	De 14:00 a 22:00	De 22:00 a 6:00
-----------------	------------------	-----------------

Sábado:

De 6:00 a 14:00.

Domingo:

De 22:00 a 6:00.

4.- Jornada Partida (JP):

Según calendario anual.

Durante el período del convenio, entre enero de 2025 y diciembre 2028 previo acuerdo con la dirección y su responsable podrán acordar para el personal de oficinas, siempre que no afecte al normal desarrollo de su puesto de trabajo un horario continuo de 07:00 a 15:00 horas con flexibilidad de 30 minutos (mismas horas semanales que el actual calendario de JP).

5.- Jornada continua (JC):

Según calendario anual.

Teniendo en cuenta las necesidades expuestas por la dirección, en las secciones siguientes el horario será el siguiente:

Ventas: 1 persona hasta las 18:10 horas, excepto los viernes y jornada intensiva.

Policap: el personal necesario en jornada continua desde las 6:00 horas.

Las faltas injustificadas de asistencia y de puntualidad, se descontarán a razón del tiempo real por precio minuto anual, según escalón más antigüedad, sin perjuicio de que se incurra en falta laboral.

Artículo 2.2.- Jornada de trabajo

El tiempo de bocadillo (15 minutos diarios) se considerará jornada efectiva. Las horas anuales de trabajo efectivo para cada régimen serán las siguientes:

Jornada Partida y Jornada Continua: (JP) y (JC).

En 2025 – 1.720 horas.

En 2026 – 1.720 horas.

En 2027 – 1.720 horas.

En 2028 – 1.720 horas.

Sistema de 2 y 3 turnos rotativos: (A-B) y (F1-F2-F3) (F1'-F2'-F3').

En 2025 –1.720 horas.

En 2026 –1.720 horas.

En 2027 –1.720 horas.

En 2028 –1.720 horas.

Sistema de 4 turnos rotativos: (A-B-C-D).

1.640 horas al año durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 2.3.- Calendario

El calendario laboral para cada año se confeccionará, en lo referente a puentes, de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores antes de la finalización del año anterior.

El calendario propuesto deberá ser conocido por el personal con quince días de antelación a la finalización del año anterior.

En el calendario para el régimen de 2 y 3 turnos rotativos (A-B) y (F1-F2-F3) se garantizará un mínimo de 3 días de bolsa de horas.

En el calendario para el régimen de jornada partida y jornada continua (JP y JC) se garantizará un mínimo de 2 días de bolsa de horas, para ello, y si fuera necesario, se flexibilizaría el número de días de jornada intensiva bien en junio bien en septiembre (manteniendo en total alrededor de 60 días).

Las bolsas y exceso de jornadas establecidas en el calendario laboral anual para cada turno de trabajo y durante este convenio, se podrán disfrutar también en régimen de medias jornadas diarias.

Si antes o durante el periodo de disfrute de la bolsa de horas acumulada (más de 3 días laborables consecutivos) el/la trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o profesional, o por enfermedad calificada médicamente como grave que requiriese ingreso hospitalario de más de 24 horas, tendrá derecho al disfrute de la citada bolsa de horas, siempre dentro del mismo año natural, iniciándose el disfrute de los días de bolsa a partir del día del alta y/o de la salida del hospital. El disfrute de los días de manera interrumpida se llevará a cabo en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre la dirección de la empresa y el/la trabajador/a.

Artículo 2.4.- Vacaciones

Todo el personal del centro de Vitoria-Gasteiz tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas, excepto los/las trabajadores/as que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, que disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

El período de vacaciones anuales para el personal que trabaje en el turno A-B-C-D será de cuatro semanas seguidas (28 días naturales), que se disfrutarán entre la última semana de julio y la primera de septiembre. Los dos días restantes según calendario anual.

El resto de personal disfrutará el período vacacional desde el primer lunes del mes de agosto de cada año con un máximo de 28 días naturales. Los dos días restantes se disfrutarán en período de Navidad de cada año. Los/las trabajadores/as que antes o durante el período vacacional se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o profesional, o por enfermedad calificada médicamente como grave que requiriese ingreso hospitalario de más de 7 días, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, iniciándose el disfrute de los días de vacaciones a partir del día del alta y/o de la salida del hospital. El disfrute de los días de manera interrumpida se llevará a cabo en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre la dirección de la empresa y el trabajador/a.

Capítulo 3º. Régimen económico

Artículo 3.1.- Remuneración

Se toman como base las tablas salariales del año 2024, sobre las que se aplican los incrementos que figuran en el artículo 3.3.

La remuneración del trabajo en Pferd Rüggeberg, SA comprende los siguientes conceptos retributivos e indemnizaciones:

Retributivos:

1. Salario base.

Complementos:

1. Plus de antigüedad según tablas salariales anexas.

2. Prima de producción según artículo 3.7.

3. Plus de trabajos nocturnos según artículo 3.5.

4. Horas extraordinarias según artículo 3.6.

5. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad según artículo 3.8.

6. Plus de trabajos tóxicos según artículo 10.3.

7. Plus de cambio de turno según el artículo 4.1.

8. Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D según el artículo 3.9.

9. Plus Mel.

Las retribuciones pactadas en este convenio se entienden referidas a la jornada anual marcada en el artículo 2.2.

Artículo 3.2.- Forma de pago

Las retribuciones anuales reflejadas en el artículo 3.1, se satisfarán en 14 mensualidades:

– 12 normales.

– 2 extraordinarias.

Las mensualidades serán ingresadas en las correspondientes entidades bancarias, siendo aproximadamente el 100 por ciento de los salarios a sus trabajadores/as el día 30 de cada mes, y el resto (personal que está a prima, ajustes...) el día 10 del mes siguiente.

El recibo salarial se efectuará el día 10 del mes siguiente al devengo.

Artículo 3.3.- Incremento salarial

Los incrementos se aplicarán sucesivamente sobre el salario base y los complementos reflejados en el artículo 3.1 y serán por la siguiente cuantía:

– Año 2025: incremento incorporado ya en tablas del 3 por ciento sobre los valores de 2024.

– Año 2026: incremento del 2.5 por ciento sobre tablas de 2025.

– Año 2027: los valores de las tablas 2027 se determinarán aplicando primero la garantía del IPC de los años 2025 a 2026 más 0,5 por ciento, en caso de que esa garantía resulte superior al 5,5 por ciento. Sobre dichos importes se aplicará un 2 por ciento para determinar los salarios de 2027.

– Año 2028: incremento del 1,5 por ciento sobre tablas de 2027.

A la conclusión de la vigencia inicial del convenio, una vez sea conocido el dato del IPC estatal del año 2028, se procederá a regularizar las tablas para 2029 sin perjuicio de la negociación del siguiente convenio. De este modo, si la suma de los IPC de los años 2025, 2026, 2027 y 2028 más el 1 por ciento, fuera superior a los incrementos aplicados durante la vigencia del convenio, las tablas de 2029 se calcularán aplicando sobre las tablas de 2024 el incremento del IPC de los años 2025, 2026, 2027 y 2028 más el 1 por ciento.

Adicionalmente y en concepto de prima de firma del convenio, en el mes de enero de 2025, se abonarán 1.500,00 euros brutos lineales (o parte proporcional según jornada) para todas las personas trabajadoras en alta en la empresa. Esta prima no tiene carácter consolidable y se devenga por la prestación de servicios durante los doce meses de 2025.

Artículo 3.4.- Salario base

El salario base, incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, es el que se especifica en cada una de las escalas en las tablas salariales anexas. Dentro del salario base se hallan incluidos todos los conceptos retributivos que hasta la fecha venían percibiendo los/las trabajadores/as de la empresa, por tal concepto.

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, y es el que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

Artículo 3.5.- Plus de nocturnidad

Se entienden horas de trabajo nocturnas las que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Los/las trabajadores/as con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, percibirán una prima del 30 por ciento del salario base.

El plus de trabajos nocturnos se abonará y se percibirá durante el período vacacional, a razón del promedio alcanzado durante los tres meses anteriores a dicho período vacacional.

Artículo 3.6.- Horas extraordinarias

Resolución de 21 de enero de 1.999 del director de Trabajo y Seguridad Social en materia de supresión de horas extraordinarias (BOPV 2 de febrero de 1999).

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causa de fuerza mayor, o por existir períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización.

En el caso de realizarse, se compensarán económicamente con un incremento del 75 por ciento sobre la hora extra normal y del 100 por ciento sobre la hora extra festiva (entiéndase extras festivas de 22:00 horas del sábado a 22:00 horas del domingo), o de forma mixta con compensación con descanso, 1 día de trabajo por 1 día de bolsa (máximo 10 por ciento de personal puede coincidir en la bolsa de horas) y compensación económica con un incremento del 75 por ciento y del 100 por ciento de abono, según sean extras normales o extras festivas, debiendo estar debidamente autorizadas su realización por la dirección.

Artículo 3.7.- Prima de producción

El sistema de prima de producción de la empresa está basado en el sistema Bedaux, tomándose como base de cálculo para el valor punto prima las 12 pagas mensuales según salario escalón (se anexas los valores punto prima en las tablas salariales).

El cálculo base sobre el tiempo de prima se realizará sobre el tiempo de trabajo efectivo menos 15 minutos de bocadillo excepto la sección de manipuladores que se calculará sobre 480 minutos, siempre que haya una ayuda cualificada durante las pausas del bocadillo.

Con respecto a los cronometrajes, sólo se aplicarán nuevos cronometrajes cuando se cambie el método de trabajo o por mejoras tecnológicas.

Artículo 3.8.- Pagas extraordinarias

Las dos pagas extraordinarias anuales de julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días de salario escalón y la antigüedad correspondiente, y se harán efectivas los días 20 de julio y 20 de diciembre.

El personal que preste sus servicios sujetos a prima de producción, percibirá además, la prima de producción media de los tres últimos meses, calculada en base a la actividad media alcanzada durante dicho período y el promedio mensual de horas, que se obtendrá dividiendo el número de horas anual entre once meses.

El personal que preste sus servicios en el sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D percibirá, además, el plus correspondiente al 4º turno (según artículo 3.9) en cada una de las 2 pagas.

Artículo 3.9.- Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D

Se establece un plus de fin de semana para las personas trabajadoras que pertenezcan al sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D de 238,62 euros/mes año 2025, en 14 pagas, con un máximo de 22 días trabajados entre sábados a la mañana y domingos a la noche.

En caso de corresponderle más de 22 días en fin de semana se abonarán 119,30 euros por día año 2025.

Artículo 3.10.- Plus domingos y festivos noches para mezcladores, mantenimiento y picado bolas fijadas en calendario anual

Se establece un plus de trabajo los domingos y festivos excepcionales y marcados en calendario laboral anual en el turno de noche para las personas trabajadoras de las secciones de mezclas, mantenimiento y picado bolas de 40,23 euros/día (Plus Mel) año 2025.

Capítulo 4º. Organización del trabajo**Artículo 4.1.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la dirección, que las regulará dentro de las normas legalmente establecidas.

Los cambios de turno se pondrán en conocimiento del responsable con la suficiente antelación por el/la trabajador/a y con 48 horas por la dirección. El/la trabajador/a podrá cambiar su turno exclusivamente con otro/a trabajador/a que ocupe el mismo puesto, sin necesidad de la autorización previa de la dirección (previo aviso de la fecha del cambio).

Cuando la dirección solicite el cambio de régimen de trabajo existirá un plus de 11,49 euros/día año 2025, con un máximo de 20 días laborales consecutivos. Entiéndase que 20 no son días máximo al año.

La sección de mantenimiento deberá estar cubierta siempre, es decir, cuando concurren ausencias del personal de mantenimiento en los turnos A-B-C-D serán cubiertas por el resto de trabajadores/as de mantenimiento de otros turnos que no sean los A-B-C-D abonándose el correspondiente plus de cambio de turno.

Artículo 4.2.- Movilidad funcional y de personal

Será de aplicación la legislación vigente (artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores).

Toda persona trabajadora que cambie de puesto de trabajo por necesidades de la empresa y desconozca el nuevo puesto por tratarse de un trabajo extraño a su especialidad, tendrá un período de adaptación cuya duración será determinada en cada caso por el Departamento de Métodos y Tiempos, de acuerdo con el grado de dificultad que presente el adiestramiento y adaptación al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete y obliga a respetar los períodos de adaptación por traslado a un nuevo puesto de trabajo actualmente existentes.

En el caso de trabajo a prima, durante el período de adaptación los rendimientos exigibles serán progresivos, de forma que desde el primer día puedan llegar a alcanzarse las percepciones de los rendimientos óptimos.

En el caso de reducción de nivel, se formará una comisión entre los/las dos responsables del trabajador/a, (como mínimo uno/a será jefe/a de departamento) y dos miembros del comité de empresa que tratarán de llegar a un acuerdo con el/la trabajador/a afectado/a. En caso de no llegar a ningún acuerdo, ambas partes resolverán sus diferencias mediante arbitraje del PRECO, cuya resolución será aceptada por las dos partes.

Artículo 4.3.- Mujer embarazada

La empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico. La trabajadora, durante el tiempo que ocupe dicho puesto, seguirá percibiendo el salario correspondiente a su nivel.

Igualmente, las trabajadoras tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto, que legalmente les correspondan, así como el período correspondiente a la lactancia, si bien, la acumulación del período de lactancia no podrá ser superior a 13 días laborables.

Capítulo 5º. Contratación, ingresos, ascensos y promoción del personal

Artículo 5.1.- Ingresos, ascensos y promoción

El ingreso de personal, así como la promoción y ascenso del mismo dentro de la empresa, se realizará de acuerdo con la legislación que sobre la materia esté vigente en cada momento, tanto por lo que se refiere a modalidades de contratación, como a la regularización de los ascensos.

El ingreso del personal, su contratación, ascensos y promociones es facultad exclusiva de la dirección y se realizará de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo.

Artículo 5.2.- Contratos eventuales

Los contratos de carácter temporal, por circunstancias de la producción tendrán la duración y condiciones establecidas en el convenio estatal de vidrio y cerámica.

La empresa, siempre y cuando las circunstancias organizativas, productivas y de mercado sean favorables y lo permitan, y siguiendo la línea desarrollada hasta la fecha, procurará convertir en fijos de plantilla al máximo número de trabajadores/as que presten servicios en la empresa con contratos temporales.

La empresa se compromete a no superar el porcentaje del 25 por ciento de trabajadores/as con contrato temporal sobre el total de la plantilla.

Capítulo 6º. Prestaciones sociales

Artículo 6.1.- Fundación Laboral San Prudencio

La empresa mantendrá a toda la plantilla afiliada a la Fundación Laboral San Prudencio, o en otra similar, mientras subsistan, siendo a cuenta de la empresa el abono del 100 por ciento de las cuotas correspondientes.

En el caso de desaparición de dicha Fundación o los servicios prestados no sean de interés general, se alcanzarán los acuerdos oportunos y las formas de compensar esta mejora.

Artículo 6.2.- Seguro de accidentes

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidente de trabajo garantizando a sus operarios/as los siguientes capítulos y riesgos:

1. 75.000,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.
2. 110.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir del primer mes siguiente a la fecha de la firma del convenio.

Copia de dicha póliza se entregará al comité de empresa.

Artículo 6.3.- Prestación complementaria en caso de accidente laboral o enfermedad profesional

En el caso de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la Empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio y consignadas en las tablas salariales anexas, desde el día en que se produzca la baja hasta el día ciento ochenta de dicho proceso, cesando a partir de este límite establecido la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores al salario líquido que hubiera percibido el/la trabajador/a, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 6.4.- Prestación complementaria en caso de enfermedad común

En los casos de incapacidad transitoria derivada de enfermedad común, salvo embarazo, la empresa garantizará al trabajador/a el 60 por ciento del día 4º al 15º inclusive y el 90 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio y consignadas en las tablas salariales anexas, desde el día 16º inclusive, a contar a partir de la fecha de la baja. No obstante, del día 1º al 3º inclusive, se garantiza el 100 por ciento siempre y cuando en los 12 meses anteriores el/la trabajador/a tenga menos de 32 horas de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (entiéndase 32 horas como 4 jornadas de trabajo).

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores al salario líquido que hubiera percibido el/la trabajador/a, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 6.5.- Jubilación y prejubilación

Resolución de 21 de enero de 1999 del Director de Trabajo y Seguridad Social en materia de contratos de sustitución (BOPV 2 de febrero de 1999).

No obstante, se aplicará la ley vigente en cada momento.

Capítulo 7º. Licencias y permisos

Artículo 7.1.- Licencias y permisos

Las licencias y permisos se aplicarán conforme a la legislación vigente y, en la medida en que resulten más favorables, con la extensión que se contemplan en el presente convenio.

Todo trabajador/a de la empresa, avisando con suficiente antelación y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1º Matrimonio:

A. Propio: 17 días naturales.

B. Hijos/as, hermanos/as, padres y hermanos/as y padres políticos: 1 día natural.

2º Fallecimiento de:

A. Cónyuge: 4 días, de los cuales 2 al menos serán laborables.

B. Padres e hijos/as: 2 días laborables.

C. Resto de parentesco hasta 2º grado, 2 días laborales.

3º Traslado de domicilio: 1 día laborable (pudiendo disfrutar entre los 15 días antes o 15 días después del cambio de padrón).

4º Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos/as afectados por discapacidad física o intelectual: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5º En el supuesto de que un/a trabajador/a tuviera que ausentarse durante la jornada laboral por motivo de enfermedad grave u hospitalización urgente de su cónyuge o hijos/as, se le abonarán íntegramente las horas de ausencia durante dicha jornada, sin que sea necesaria su posterior recuperación. Para el abono de dichas horas, será necesario y obligatorio, que el trabajador/a presente la correspondiente certificación expedida por el facultativo o servicios médicos de Osakidetza - Servicio Vasco de la Salud.

6º Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Nota: Se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial, o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación, se presentará a efectos la que expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

En el caso del apartado 2º los plazos podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días más, cuando el/la trabajador/a tuviera que realizar desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco superando en todo caso el radio de 120 km.

El objeto de los presentes permisos es que el/la trabajador/a pueda ocupar o dedicar un tiempo al cuidado de sus familiares enfermos o de las necesidades de los mismos.

La dirección de la empresa está facultada para comprobar la veracidad de los datos aportados para la obtención de los permisos en un plazo máximo de tres meses. El comité tendrá acceso y opinión sobre las comprobaciones.

Los permisos establecidos en este artículo podrán ser disfrutados aún en el supuesto de que no exista un vínculo matrimonial legal, siempre y cuando se presente el correspondiente certificado de convivencia, expedido por el organismo oficial correspondiente.

Capítulo 8º. Código de conducta

Artículo 8.1.- Faltas y sanciones

Serán de aplicación las faltas y sanciones vigentes en el convenio colectivo estatal para las industrias del vidrio y la cerámica.

En la aplicación del régimen disciplinario se valorarán como especialmente graves las conductas que constituyan acoso sexual o por razón de sexo con manifestaciones, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en entorno del trabajo que impliquen trato vejatorio para las personas. También se considerarán especialmente graves los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 8.2.- Ceses

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos y administrativos/as titulados: dos meses.
- Técnicos y administrativos/as no titulados: un mes.
- Personal no cualificado: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la empresa, a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

Artículo 8.3.- Cláusula de igualdad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de trato y oportunidades, así como a prevenir y erradicar cualquier forma de violencia o discriminación por razón de género, identidad y expresión de género, características sexuales u orientación sexual, con los siguientes objetivos:

– Que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos en ningún caso conlleven discriminación directa o indirecta, basándose siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Que se pueda avanzar hacia una composición paritaria en los órganos de representación de los trabajadores y en las comisiones negociadoras.

– Que permita erradicar estereotipos en el acceso al empleo a través de formación adecuada al personal que participa en los procesos de selección de la empresa.

– Que se trabajen, a través de acciones formativas y de sensibilización, conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; difundiendo el conjunto de estas medidas, así como el protocolo único de conductas inapropiadas y situaciones irregulares. La formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y puestos directivos.

– Que la empresa fomente un entorno de trabajo inclusivo y diverso, por medio de campañas de sensibilización y comunicación, utilizando no solo un lenguaje no sexista, sino un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.

– Que se publique a través de un comunicado específico la tolerancia cero frente a comportamientos discriminatorios y LGTBI fóbicos, promoviendo así un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

– Que se garantice a todas las personas trabajadoras el disfrute, en condiciones de igualdad, de los permisos y licencias para la conciliación, incluyendo la asistencia a consultas médicas o trámites legales (con especial atención a las personas trans). Se atenderá a la heterogeneidad, y a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Cuando una persona trabajadora acredite la condición de víctima violencia de género o violencia contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras se aplicará un plan individualizado de protección integral a la víctima.

Artículo 8.4.- Teletrabajo

Será de aplicación la legislación.

Artículo 8.5.- Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por 4 representantes del comité de empresa y por 4 representantes de la dirección de la empresa. Todos los/as representantes gozarán de voz y voto y los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los/las representantes.

Asesor/a: podrá asistir a las reuniones de la comisión paritaria 1 asesor/a por cada parte. Tendrá voz, pero no voto.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 8.6.- Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación del presente convenio, las funciones atribuidas a esta comisión serán las siguientes:

- Interpretación del convenio por vía general, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones a que le sometan las partes, en los supuestos previstos en este convenio.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio.
- Revisión de las medidas y actuaciones encaminadas a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, evaluando la efectividad y proponiendo mejoras si fuera preciso.

Estas funciones se entienden, sin menoscabo, impedimento y obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 8.7.- Discrepancias en la comisión paritaria

Las partes firmantes, para la resolución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y demás legislación y disposición aplicables, acuerdan el sometimiento expreso al PRECO y en última instancia a la vía judicial.

Capítulo 9º. Actividad sindical**Artículo 9.1.- Comité de empresa**

El comité de empresa es el órgano de representación colegiada del personal del centro de trabajo y, tendrá las competencias que se definen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las garantías para los/las miembros del comité de empresa y delegados sindicales serán las establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los/las miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales si los hubiere, para el ejercicio de sus funciones de representación correspondientes, serán acumulables. Asimismo, durante la vigencia del presente convenio, las horas de los/las miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales podrán ser también transferibles.

Para la utilización del crédito horario mensual de que disponen los representantes legales de los trabajadores, será necesario tanto el preaviso a la empresa con la suficiente antelación, indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación.

Artículo 9.2.- Secciones sindicales

Los/las trabajadores/as de la empresa afiliados/as a un sindicato, podrán constituir secciones sindicales, y celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 9.3.- Asamblea de trabajadores/as

Los/las trabajadores/as de la empresa podrán celebrar y reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por la mayoría del comité de empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 33 por ciento de la plantilla de la empresa.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. El lugar de reunión será el centro de trabajo, siempre y cuando las condiciones del mismo lo permitan.

Cuando el local que se ponga a disposición de los/las trabajadores/as para llevar a cabo sus asambleas sea insuficiente, la empresa se compromete a facilitar al comité de empresa, un máximo de 3 veces al año un local que reúnan las condiciones para realizar dichas asambleas.

Capítulo 10º. Seguridad y salud laboral

En lo referente a la seguridad y salud laboral dentro de la empresa, se regirá según las disposiciones y normativas vigentes en cada momento sobre esta materia. Ambas partes acuerdan cumplir con los procedimientos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales en el reglamento del servicio de prevención. (Real Decreto 39/1997 de 17 de enero).

Artículo 10.1.- Comité de seguridad y salud laboral

Las funciones del comité de seguridad y salud laboral en el trabajo serán las establecidas por la legislación vigente en esta materia.

El/la trabajador/a en la prestación de sus servicios tendrá derecho a la protección eficaz que en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo establecen las normas vigentes. Asimismo, tiene la obligación de observar y cumplir las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral.

Los/las miembros del comité de seguridad y salud laboral, tendrán facultades para conocer la información referente a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesario para constatar los riesgos reales existentes y proponer las medidas encaminadas a reducirlos o disminuirlos.

Artículo 10.2.- Prendas de trabajo y taquillas

La empresa proveerá a sus trabajadores/as de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores, consistente en 2 equipaciones al año y 2 pares de botas de mejor calidad cada 2 años que se entregarán al mismo tiempo.

Al personal eventual, la misma equipación una vez finalizado el período de prueba y según la duración estimada del contrato.

Se entregarán 2 taquillas para cada persona trabajadora a fin de separar la ropa de trabajo limpia.

Se establece la limpieza de ropa 2 veces por semana, para los puestos de mezclas, picado de discos verdes, mantenimiento y producción.

Artículo 10.3.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Para aquellos supuestos o trabajos en los que concurren o existan marcadas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el/la trabajador/a percibirá un plus del 25 por ciento del salario.

En todo caso, dichas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo deberán ser declaradas o establecidas por el organismo competente en la materia, previa tramitación del correspondiente expediente al efecto.

Artículo 10.4.- Controles médicos

Se añaden pruebas de PSA para hombres y tiroides para las mujeres a partir de los 45 años a realizar en los reconocimientos médicos de empresa en la periodicidad establecida al efecto.

La empresa concertará un médico/a que asistirá al centro de trabajo una hora por semana para prestar asistencia a las personas trabajadoras que lo requieran.

La empresa sufragará los gastos de parking y peaje que no abona en la actualidad la mutua de accidentes y que están ocasionados por traslado al centro que dispone la mutua en Bilbao derivado de accidente laboral.

Capítulo 11º. Servicios sociales

Artículo 11.1.- Préstamos personales

Durante el período del convenio actual 2025-2028:

1.- Continúa la cantidad máxima de concesión de préstamo hasta 6.000,00 euros ampliando la devolución en 4 años.

2.- Continúa la justificación para "otros motivos".

3.- Podrá solicitarse un nuevo préstamo una vez haya amortizado el préstamo anterior.

La cantidad total de los préstamos concedidos no podrá superar la cantidad de 150.000,00 euros. En el supuesto de que se llegue a dicha cuantía, los préstamos se concederán en el momento en que exista cantidad disponible y por riguroso orden de solicitud.

Artículo 11.2.- Aniversarios en la empresa

— Cuando el/la trabajador/a cumpla 25 años de servicio en la empresa, recibirá el importe bruto de una paga mensual y tendrá el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo o coincida con un día libre del trabajador/a, que se trasladará al siguiente día laborable.

— Cuando el/la trabajador/a cumpla 30 años de servicio, se gratificará con una cena para dos personas dotándose con 175,00 euros.

— Cuando el/la trabajador/a cumpla 35 años de servicio, el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo que se trasladará al siguiente día laborable.

Artículo 11.3.- Gratificación ventas/OEE/rechazo/absentismo individual anual

PUNTOS	INCREMENTO VENTAS 206 EN EUROS	OEE PRODUCCIÓN 206	RECHAZO 206	TOTAL	ABSENTISMO HASTA									
	POR CADA PUNTO %	POR CADA PUNTO %	POR CADA PUNTO -0,1%		HASTA	1,0%	1,5%	2,0%	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5% Y MAS
					DESCUENTO	0%	-10%	-20%	-30%	-40%	-50%	-60%	-70%	-80%
1	€ 50	€ 50	-0,10%	€ 50	€ 150	€-	-€ 15	-€ 30	-€ 45	-€ 60	-€ 75	-€ 90	-€ 105	-€ 120
2	€ 100	€ 100	-0,20%	€ 100	€ 300	€-	-€ 30	-€ 60	-€ 90	-€ 120	-€ 150	-€ 180	-€ 210	-€ 240
3	€ 150	€ 150	-0,30%	€ 150	€ 450	€-	-€ 45	-€ 90	-€ 135	-€ 180	-€ 225	-€ 270	-€ 315	-€ 360
4	€ 200	€ 200	-0,40%	€ 200	€ 600	€-	-€ 60	-€ 120	-€ 180	-€ 240	-€ 300	-€ 360	-€ 420	-€ 480
5	€ 250	€ 250	-0,50%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 150	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600
6	€ 250	€ 250	-0,60%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 150	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600
7	€ 250	€ 250	-0,70%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 150	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600
8	€ 250	€ 250	-0,80%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 150	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600
9	€ 250	€ 50	-0,90%	€ 250	€ 750	€-	-€ 75	-€ 150	-€ 225	-€ 300	-€ 375	-€ 450	-€ 525	-€ 600

Las mencionadas gratificaciones individualizadas se abonarán de una sola vez, una vez conocidos los porcentajes de incremento de ventas 206 en euros, OEE Producción 206, reducción rechazo y al total obtenido se ajustará con el absentismo individual obtenido por cada trabajador/a, en concepto de "Gratificación extraordinaria anual".

Al finalizar el presente convenio se realizará una valoración del mismo.

Los parámetros para la medición del absentismo son los que se vienen utilizando en la información mensual que se facilita al comité de empresa.

Durante la situación de Covid, no se tendrán en cuenta para el cómputo del absentismo individual las bajas producidas por dicha situación.

Artículo 11.4.- Servicio de comedor

La empresa gestionará el servicio de comedor siempre que se reúnan los requisitos demandados por la empresa de catering. En tal caso, el coste ofertado para los/as trabajadores/as para el año 2024 es de 5,36 euros/día el menú completo y entre 3,75 euros/día y 2,14 euros/día el medio menú (mínimo 15 personas), descontándose dicho coste en la nómina mensual a cada trabajador/a que se adhiera al catering.

Se estudiará la implantación de este servicio para los supuestos de jornada intensiva y viernes en función de que se alcance un número suficiente de personas trabajadoras interesadas para que la empresa concesionaria pueda ofrecer el servicio.

Disposiciones transitorias

Primera.-

Regulación cómputo días de vacaciones:

Desde el convenio anterior, el cómputo de generación de vacaciones se corresponde con el año natural, habiéndose compensado ya los días de vacaciones generados conforme al sistema de cómputo anterior.

Segunda.-

Compensación por la supresión servicio autobús:

A partir del siguiente mes a la supresión del servicio de autobús y a los efectos de preservar los derechos adquiridos únicamente de la plantilla que venía disfrutando de este servicio a la fecha de la firma del convenio 2021-2024, y que acudan a trabajar regularmente, se abonará una compensación en un importe fijo de 320,00 euros brutos anuales o la parte proporcional.

Esta compensación se efectuará en una única paga al inicio de cada año con el concepto: "compensación autobús".

Nivel	Calendario	Horas 2025	Salario Mensual	Salario Anual	Incremento 3% s/2024										Años	Ausentidad Mensual	Anual
					Punto prima 465 mín	Punto prima 480 mín	Prima anual	Total Anual	Días Prima Vacac	Mins. Prima Vacac	Horas Mes	Horas Año efectivas	Años				
														Punto prima 465 mín			
1			1.841,15	25.776				25.776							1	26,47	371
1P	ABCD	1.588,75	1.449,91	20.299	0,180697	0,17505	7.308	27.606	8,666	144	1.588,75	1.588,75	1.588,75	1.588,75	2	52,88	740
1P	F1 / F2	1.666,25	1.449,91	20.299	0,173098	0,167688	7.308	27.606	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	3	62,85	880
1P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.449,91	20.299	0,173097	0,167688	7.308	27.606	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	4	90,95	1273
1P	J.C./J.P.	1.701,15	1.449,91	20.299	0,168971	0,1672	7.308	27.606	9,279	155	1.701,15	1.701,15	1.701,15	1.701,15	5	107,48	1505
2			1.975,36	27.655				27.655							6	117,4	1644
2P	ABCD	1.588,75	1.555,59	21.778	0,193867	0,187809	7.840	29.618	8,666	144	1.588,75	1.588,75	1.588,75	1.588,75	7	129,01	1806
2P	F1 / F2	1.666,25	1.555,59	21.778	0,185714	0,17991	7.840	29.618	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	8	143,87	2014
2P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.555,59	21.778	0,185714	0,17991	7.840	29.618	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	9	162,09	2269
2P	J.C./J.P.	1.701,15	1.555,59	21.778	0,181287	0,179386	7.840	29.618	9,279	155	1.701,15	1.701,15	1.701,15	1.701,15	10	162,09	2269
3			2.109,56	29.534				29.534							11	186,86	2616
3P	ABCD	1.588,75	1.661,24	23.257	0,207034	0,200564	8.373	31.630	8,666	144	1.588,75	1.588,75	1.588,75	1.588,75	12	196,82	2755
3P	F1 / F2	1.666,25	1.661,24	23.257	0,198327	0,192129	8.373	31.630	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	13	213,39	2987
3P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.661,24	23.257	0,198327	0,192129	8.373	31.630	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	14	223,27	3126
3P	J.C./J.P.	1.701,15	1.661,24	23.257	0,193599	0,191569	8.373	31.630	9,279	155	1.701,15	1.701,15	1.701,15	1.701,15	15	239,84	3358
4			2.243,71	31.412				31.412							16	253,62	3551
4P	ABCD	1.588,75	1.766,92	24.737	0,220205	0,213324	8.905	33.642	8,666	144	1.588,75	1.588,75	1.588,75	1.588,75	17	266,26	3728
4P	F1 / F2	1.666,25	1.766,92	24.737	0,210944	0,204352	8.905	33.642	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	18	274,53	3843
4P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.766,92	24.737	0,210944	0,204352	8.905	33.642	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	19	289,44	4052
4P	J.C./J.P.	1.701,15	1.766,92	24.737	0,205916	0,203757	8.905	33.642	9,279	155	1.701,15	1.701,15	1.701,15	1.701,15	20	315,86	4422
5			2.377,93	33.291				33.291							21	315,86	4422
5P	ABCD	1.588,75	1.872,58	26.216	0,233373	0,22608	9.438	35.654	8,666	144	1.588,75	1.588,75	1.588,75	1.588,75	22	315,86	4422
5P	F1 / F2	1.666,25	1.872,58	26.216	0,223559	0,216572	9.438	35.654	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	23	315,86	4422
5P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.872,58	26.216	0,223559	0,216572	9.438	35.654	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	24	315,86	4422
5P	J.C./J.P.	1.701,15	1.872,58	26.216	0,218229	0,215942	9.438	35.654	9,279	155	1.701,15	1.701,15	1.701,15	1.701,15	25	315,86	4422
6			2.512,13	35.170				35.170							26	315,86	4422
6P	ABCD	1.588,75	1.978,27	27.696	0,246545	0,23884	9.970	37.666	8,666	144	1.588,75	1.588,75	1.588,75	1.588,75	27	315,86	4422
6P	F1 / F2	1.666,25	1.978,27	27.696	0,236176	0,228795	9.970	37.666	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	28	315,86	4422
6P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.978,27	27.696	0,236176	0,228795	9.970	37.666	9,089	151	1.666,25	1.666,25	1.666,25	1.666,25	29	315,86	4422
6P	J.C./J.P.	1.701,15	1.978,27	27.696	0,230546	0,228129	9.970	37.666	9,279	155	1.701,15	1.701,15	1.701,15	1.701,15	30	315,86	4422
7			2.646,29	37.048				37.048							31	315,86	4422
8			2.780,48	38.927				38.927							32	315,86	4422
9			2.914,67	40.805				40.805							33	315,86	4422
10			3.048,87	42.684				42.684							34	315,86	4422
11			3.183,02	44.562				44.562							35	315,86	4422
12			1.783,11	24.964				24.964							36	315,86	4422
13			2.362,86	33.080				33.080							37	315,86	4422
14			2.513,96	35.195				35.195							38	315,86	4422
15			2.665,06	37.311				37.311							39	315,86	4422
16			2.815,25	39.414				39.414							40	315,86	4422
17			2.967,27	41.542				41.542							41	315,86	4422
18			3.271,15	45.796				45.796							42	315,86	4422
															43	315,86	4422