

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Lázaro Ituarte Internacional, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa Lázaro Ituarte Internacional, SA. Código convenio número 01000982011981.

**ANTECEDENTES**

El día 19 de febrero de 2016 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, el día 10 de febrero de 2016. Se requirió el 24 de febrero de 2016 y se subsanó el 3 de junio de 2016.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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 su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 17 de junio de 2016

*La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**CONVENIO COLECTIVO DE LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, SA**

## Preámbulo

El presente acuerdo es el resultado de las negociaciones entre la dirección del grupo Valvospain y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de dicho grupo durante el año 2014 y 2015. Negociaciones que han culminado con acuerdo una vez realizados los cambios solicitados por la Dirección en el convenio colectivo de Lázaro Ituarte Internacional, SA.

El presente acuerdo es de aplicación para la empresa y los trabajadores/as de Lázaro Ituarte Internacional, SA Con independencia de la modalidad de contratación laboral que se establezca.

Si en un futuro se agrupan distintas compañías del grupo Valvospain en una, los trabajadores/as afectados cambiarán de compañía por subrogación, manteniendo las mismas condiciones que tenían anteriormente al cambio de sociedad.

## Disposiciones generales

**Artículo 1. Ámbito personal**

El presente convenio afecta a la totalidad del personal encuadrado en los grupos técnicos/as, administrativos/as, subalternos/as y obreros/as que se hallan prestando sus servicios en la actualidad en la empresa Lázaro Ituarte Internacional, SA así como los que en ésta ingresen durante su vigencia, quedando excluido del ámbito de su aplicación la dirección.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

La duración del convenio será de tres años. Las condiciones que se derivan del mismo entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2015, siendo su fecha de terminación la del 31 de diciembre de 2017. A partir del 1 de enero del 2018 y mientras no se firme un nuevo convenio, que sustituya a éste, seguirán en vigor todos los artículos del presente convenio y sus tablas salariales, en las condiciones pactadas para el año 2017. Un año antes de la finalización de su vigencia se entenderá por denunciado dicho convenio.

**Artículo 3. Cláusulas del convenio**

Las cláusulas del convenio forman un todo uniforme por lo que carecen de valor cualquiera de ellas si el convenio no es aprobado en su totalidad.

Capítulo II  
Política Salarial**Artículo 4. Conceptos salariales**

Los conceptos salariales son los que a continuación se expresan:

Complementos salariales fijos:w

- Salario base de convenio.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento personal.
- Vacaciones
- Complemento de toxicidad.
- Turnicidad (relevos) y nocturnidad.
- Antigüedad.
- Complemento por desplazamiento.
- Viajes y asistencias

Para reconocer y recompensar económicamente el trabajo y las funciones realizadas, se podrán establecer nuevos conceptos salariales, fijos o variables, que se incluirán en el convenio, siempre con criterios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y evitando discriminaciones.

**Artículo 5. Incrementos retributivos y salario base de convenio**

Sobre las tablas actualizadas al año 2015 se acuerda aplicar los siguientes incrementos salariales en todos los conceptos salariales del presente convenio:

- A partir del 1 de enero de 2016 el 1,25 por ciento
- A partir del 1 de enero de 2017 el 2 por ciento

En la negociación del 2018 se actualizarán las tablas teniendo en cuenta la situación de la compañía en dicho momento.

Se incrementarán las cantidades anteriormente descritas en todos los conceptos salariales del presente convenio.

Se establece para el año 2015, 2016 y 2017, las siguientes escalas salariales brutas

INCREMENTOS ANUALES		1,25 %	2,00 %
PERSONAL	2015	2016	2017
<b>Titulado</b>			
Ingenieros/as, químicos/as, licenciados/as	2.589,50 €	2.621,87 €	2.674,31 €
Ayudante de ingeniero/a	2.249,69 €	2.277,81 €	2.323,37 €
Ayudante técnico/a sanitario	2.445,42 €	2.475,99 €	2.525,51 €
<b>Técnico/a de organización</b>			
Jefe/a de organización	1.845,83 €	1.868,90 €	1.906,28 €
Técnico/a de organización de 1ª	1.615,80 €	1.636,00 €	1.668,72 €
Técnico/a de organización de 2ª	1.502,84 €	1.521,63 €	1.552,06 €
<b>Técnico/a de taller</b>			
Jefe/a de taller	1.968,22 €	1.992,82 €	2.032,68 €
Contramaestre/a	1.654,04 €	1.674,72 €	1.708,21 €
Maestro/a de 2ª	1.597,21 €	1.617,18 €	1.649,52 €
<b>Técnicos/as de oficina</b>			
Delineante proyectista	1.901,30 €	1.925,07 €	1.963,57 €
Delineante de 1ª	1.615,80 €	1.636,00 €	1.668,72 €
Delineante de 2ª	1.514,01 €	1.532,94 €	1.563,59 €
Calcedor/a	1.225,61 €	1.240,93 €	1.265,75 €
Inspector/a de control de calidad	1.572,94 €	1.592,60 €	1.624,45 €
Programador/a	1.876,11 €	1.899,56 €	1.937,55 €
Cronometrador/a	1.506,43 €	1.525,26 €	1.555,77 €
<b>Empleados/as administrativos</b>			
Jefe/a de 1º	1.986,29 €	2.011,12 €	2.051,34 €
Jefe/a de 2º	1.839,73 €	1.862,73 €	1.899,98 €
Oficial de 1º	1.615,80 €	1.636,00 €	1.668,72 €
Oficial de 2º	1.508,93 €	1.527,79 €	1.558,35 €
Auxiliar	1.350,11 €	1.366,99 €	1.394,33 €
Aspirante 17 años	1.092,19 €	1.105,84 €	1.127,96 €
Aspirante de 16 años	900,41 €	911,67 €	929,90 €
<b>Empleados/as subalternos/as</b>			
Almacenero/a, Recepcionista de material	1.341,06 €	1.357,82 €	1.384,98 €
Almacenero/a, válvula terminada	1.336,85 €	1.353,56 €	1.380,63 €
Guarda jurado	1.274,88 €	1.290,82 €	1.316,63 €
Telefonista	1.227,89 €	1.243,24 €	1.268,10 €
Chofer furgoneta	1.495,39 €	1.514,08 €	1.544,36 €
Chofer turismo	1.500,38 €	1.519,13 €	1.549,52 €

INCREMENTOS ANUALES		1,25 %	2,00 %
PERSONAL	2015	2016	2017
<b>Personal de taller</b>			
Oficial de 1º	1.472,92 €	1.491,33 €	1.521,16 €
Oficial de 2º	1.401,31 €	1.418,83 €	1.447,20 €
Oficial de 3º	1.371,95 €	1.389,10 €	1.416,88 €
Especialista	1.351,74 €	1.368,64 €	1.396,01 €
Peón/a	1.262,35 €	1.278,13 €	1.303,69 €

Para el cálculo de la antigüedad, toxicidad, penosidad y peligrosidad se tomarán como referencia las cantidades del presente artículo restándoles 168,95 euros el año 2015, 171,06 euros el año 2016, y 174,48 euros el año 2017.

#### **Artículo 6. Pagas extraordinarias**

Se establecen dos pagas de carácter extraordinario que serán igual a la retribución de un mes normal, es decir, incluirá todos los conceptos de salario base y complementos salariales fijos excepto toxicidad, relevos y nocturnos.

Estas pagas se satisfarán el 15 de julio y el 15 de diciembre.

Los periodos de Incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de estas pagas reglamentarias.

#### **Artículo 7. Complemento personal**

Este complemento es personal, no podrá ser absorbido ni compensado, tendrá carácter de salario y será la suma de los conceptos de anteriores convenios:

P. producción + presencia + beneficios + C. nomina + pagas pactadas + gratificaciones etc. (anual de cada uno de los trabajadores y trabajadoras y repartido en 14 pagos). Se adjunta "anexo I" con el importe de cada pago correspondiente a cada uno de los trabajadores y trabajadoras para el año 2015.

A petición de la dirección y con argumentos de confidencialidad se creará un código personal e intransferible de tres letras. Este código constará en todas las nóminas de todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio junto al nombre de cada trabajador/a. Dicho código sustituirá a los nombres en el "anexo I". Antes de proceder al cambio de los nombres por los códigos se acuerda actualizar las cantidades al año 2014 según el convenio de Lázaro Ituarte Internacional, SA (2012-2014) a todos los trabajadores y trabajadoras que presten o hayan prestado sus servicios en Lázaro Ituarte Internacional, SA El "anexo I" estará compuesto por todos los trabajadores y trabajadoras excepto aquellos que informen de lo contrario por escrito con copia a la dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El cambio de códigos por nombres se realizará el 1 de enero de 2016 y se procederá al registro ante la autoridad laboral competente como actualización y parte del convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen durante la vigencia de este convenio se les garantizará un complemento personal de 434.56 euros/mes para 2015, 439.99 euros/mes para 2016 y 448,79 euros/mes para 2017.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan prestado o estén prestando sus servicios en Lázaro Ituarte Internacional, SA se les incrementará el complemento personal en el anexo I del convenio de Lázaro Ituarte Internacional SA a fecha de 1 de agosto de 2015 en 80 euros para el personal de oficina y 60 euros para el personal de taller después de haber actualizado las tablas al año 2015. Con este artículo se intenta compensar, en parte, los recortes sociales de este colectivo al extender el convenio de Lázaro Ituarte Internacional, SA al grupo Valvospain. (Incluido en las tablas actualizadas del anexo I)

**Artículo 8. Complemento de toxicidad**

Se entenderán por tales los que tienen la consideración de tóxicos, penosos o peligrosos. El personal cuyas labores estén incursas en tales trabajos, cobrarán sobre su salario convenido de acuerdo con los siguientes porcentajes y criterios.

La excepcional toxicidad o peligrosidad en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20 por ciento sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser el 25 por ciento si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por ciento si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre la empresa y trabajadores y trabajadoras respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el organismo oficial que corresponda, previo asesoramiento del organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, organización sindical y cualquier otro que estimen oportuno.

Las resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas, en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

Si por mejora de las Instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el organismo oficial que corresponda, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

**Artículo 9. Plus de antigüedad**

El complemento por antigüedad se abonará con los salarios del presente convenio colectivo y de acuerdo con los siguientes criterios.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, y contabilizará el tiempo de permanencia en la empresa independientemente de los tipos del contrato.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en el periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les corresponda desde su ingreso en la empresa computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente de cumplir el quinquenio.

f) En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

#### **Artículo 10. Gratificación a los 25 años**

Consistirá en una mensualidad bruta, un reloj y una comida. Los trabajadores y trabajadoras que ingresen a partir del 7 de enero del 2002 no tendrán derecho a esta gratificación, al incluirse una compensación en el complemento personal.

#### **Artículo 11. Turnicidad (relevos) - nocturnidad**

Se establece un complemento de turnicidad (relevos) en la cuantía de 13,68 euros para el año 2015, 13,85 euros para el año 2016 y 14,13 euros para el año 2017. Percibiéndolo aquellos trabajadores y trabajadoras que se les modifique la jornada y pasen a jornada de relevos.

Si las horas perdidas de trabajo son recuperadas, no se descontará nada del relevo.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios de las 10: 00 de la noche a las 6: 00 de la mañana percibirán el correspondiente complemento de nocturnidad de 18,68 euros para el año 2015, 18,91 euros para el año 2016 y 19,29 euros para el año 2017 sin perjuicio del cobro del relevo.

Estos pluses se devengarán por día, efectivamente trabajado en sistema de relevos. Cuando la jornada no sea completa se descontará la parte proporcional al tiempo que no se asista.

#### **Artículo 12. Viajes y asistencias**

Se compensará a todos los/as trabajadores/as por noche de desplazamiento según lo siguiente:

• Quedan excluidos de este punto los/as trabajadores/as con un salario bruto superior a 55.000 euros en 2015, 55.687,5 euros en 2016 y 56.801,25 euros en 2017 (se entiende que lo tienen incluido en su salario). Para el resto de los trabajadores/as, será de la siguiente manera:

	2015		2016		2017	
Bruto anual (BA) €	< 40.000	60,00 €	< 40.500	60,75 €	< 41.310	61,97 €
Bruto anual (BA) €	40.000 < BA < 55.000	30,00 €	40.500 < BA < 55.687,5	30,38 €	41.310 < BA < 56.801,25	30,98 €

En este punto se entenderá "bruto anual" la suma del total del año anterior del salario base, el complemento personal, el relevo, nocturnidad y la antigüedad.

• Por día no laborable desplazado un día de permiso retribuido.

Por día no laborable desplazado y trabajado, 1,75 días de permiso retribuido.

Para disfrutar estos días y horas se necesitara una notificación por parte del trabajador/a de tres días, pudiendo fraccionar el permiso en medias jornadas.

• La duración del desplazamiento no excederá de tres semanas. El periodo entre dos asistencias consecutivas no será inferior a una semana.

**Artículo 13. Seguro de vida**

Colectividad asegurable:

Se considera como tal, el conjunto de personas que prestan servicio en activo en la empresa: Lázaro Ituarte Internacional, SA

Características generales:

Mediante la contratación de este seguro se garantizará:

1. Pago del capital establecido de 18.040,6 euros en 2015, 18.266,11 euros en 2016 y 18.631,43 euros en 2017 a los beneficiarios designados inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, cualquiera que sea su causa.
2. Pago de un capital de 36.084,44 euros en 2015, 36.535,50 euros en 2016 y 37.266,21 euros en 2017 a los beneficiarios designados inmediatamente después del producirse el fallecimiento del asegurado, si éste se debe a causas accidentales.
3. Pago de un capital de 54.128,30 euros en 2015, 54.804,90 euros en 2016 y 55.901 euros en 2017 a los beneficiarios designados inmediatamente después del fallecimiento del asegurado, si éste se debe a un accidente de circulación.
4. Se garantizará a los operarios 18.040,6 euros en 2015, 18.266,11 euros en 2016 y 18.631,43 euros en 2017 si éste sufre una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

**Artículo 14. Pago de nóminas**

Los pagos se realizarán el último día de cada mes.

**Capítulo III****Jornada y horario de trabajo – Calendario laboral****Artículo 15. Jornada laboral**

La jornada laboral no podrá ser superior a: 1694 horas, con un máximo de 218 días laborales por trabajador. La empresa podrá permanecer abierta por calendario laboral 235 días.

Estas jornadas se prestarán de acuerdo con el calendario laboral que se elabore a tal efecto, respetándose siempre las siguientes particularidades:

1. La prestación de trabajo se desarrollará de lunes a viernes.
2. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o el comité se podrá modificar el sistema de jornada de aquellos supuestos que la organización productiva de la empresa lo requiera, pudiendo pasar a toda o parte de la plantilla al sistema de jornada continuada en relevos de mañana, tarde y noche, preavisando a los interesados/as con una antelación mínima de 3 días.
3. Se tendrá derecho a jornada intensiva.
4. El calendario tendrá que estar firmado antes del 30 de noviembre. Si no lo está se mantendrán los mismos criterios que tenga el calendario del año anterior, número de horas, horarios, jornada intensiva, número de festivos...

Estos relevos se realizarán en el siguiente horario:

- Mañana: de 6: 00 a 14: 00 horas.
- Tarde: de 14.00 a 22: 00 horas.
- Noche: de 22: 00 a 6: 00 horas.

**Artículo 16. Flexibilidad horaria**

Si por circunstancias acreditadas de la producción, fuera necesario modificar el calendario laboral para establecer una distribución de la jornada más flexible, se establece un bolsín de flexibilidad horaria de 50 horas anuales que se aplicará con las siguientes condiciones:

De las cuales 14 se trabajarán en dos sábados de 7 horas. Estarán excluidos para esta aplicación los meses jornada intensiva y vacaciones. Tampoco los fines de semana que tengan el lunes siguiente no laborable o el viernes anterior. La empresa comunicará por escrito con 10 días de antelación para fijar las fechas en las que se trabajarán estas horas.

Las 36 horas restantes la empresa dispondrá de esta flexibilidad respetando los siguientes criterios:

La empresa comunicará por escrito con 10 días de antelación para fijar las fechas en las que se trabajaran o disfrutaran estas horas. El comunicado se realizará por escrito y firmado. Se colocará en los tablones de anuncios con copia al comité. Desde el momento en que se coloque el comunicado con copia al comité se considerará actualizado el calendario laboral.

Se aumentará la jornada diaria entre 1 y 2 horas o se disminuirá en función de las necesidades de la empresa, excepto las 14 horas destinadas al sábado (Si se encuentra en Incapacidad Temporal en estas fechas, estas horas de incremento de jornada no se considerarán trabajadas y por lo tanto no se tendrá derecho a su disfrute).

Se podrá disponer de esta flexibilidad para aumentar la jornada en los días laborables establecidos en convenio (excepto las 14 horas destinadas al sábado). Estarán excluidos para esta aplicación los meses jornada intensiva, vacaciones y periodos no laborables de Semana Santa y Navidad.

Cuando se establezca esta necesidad de incremento de jornada solo se podrá aplicar a todo el personal o por grupos completos en las mismas fechas y en las mismas horas, estos grupos serán:

- Línea 1
- Línea 2
- Línea 3
- Línea 4
- Línea 5

- Resto (este grupo lo formará el resto de personal no incluido en los grupos anteriores incluyendo a la oficina).

- El incremento de jornada no se podrá realizar en horarios nocturnos.
- Disfrute de las horas de flexibilidad:

— Las horas se compensaran a hora por hora, estableciendo su disfrute en los ocho meses siguientes a la fecha en que se generaron las horas.

— Si se han disfrutado las horas antes de generarlas se tendrán que trabajar en los ocho meses siguientes a partir de su disfrute (a este efecto no computaran los meses de junio, julio, agosto y septiembre) si no se solicitan por parte de la empresa en los plazos establecidos en el presente artículo se entenderán trabajadas.

— Se disfrutaran por toda la plantilla en las mismas fechas o por los grupos completos señalados anteriormente. Si no fuese así todas las horas generadas por la plantilla o grupo pasarán a tener consideración de horas extras.



– Cuando se disfruten las horas de flexibilidad no se podrá contratar a personal en el grupo en el que estén disfrutando horas (ni siquiera por ETT). Tampoco se podrá ocupar los puestos por trabajadores/as de otras líneas, excepto si los trabajadores/as de los puestos a ocupar no estarían disponibles, en ese caso, la empresa podrá ocupar los puestos por personal de otras líneas. Si se contratasen u ocupase algún puesto de forma distinta a lo anteriormente descrito, todas las horas generadas por el grupo pasaran a tener consideración de horas extras.

– Si por cualquier motivo las horas no se pueden disfrutar en las fechas indicadas o se sobrepasan los 8 meses desde que se trabajaron pasaran a tener consideración de horas extras. (exceptuando situaciones de Incapacidad Temporal, en este supuesto se disfrutarán inmediatamente después de recuperar el alta médica)

#### **Artículo 17. Horarios de trabajo**

El horario de trabajo será el que resulte del calendario laboral pactado entre las partes firmantes de este convenio.

#### **Artículo 18. Horas extraordinarias**

En el caso de horas extraordinarias por necesidad de la empresa. Éstas se disfrutarán con tiempo de descanso, con un incremento sobre el valor ordinario del 75 por ciento, o sea una hora extraordinaria se compensa con una hora y cuarenta y cinco minutos de disfrute. Las horas extraordinarias serán siempre con carácter voluntario y previa información al comité. Para disfrutar las horas con el incremento pactado será necesario avisar con 48 horas de antelación.

#### **Artículo 19. Vacaciones**

a. Las vacaciones serán de 31 días naturales ininterrumpidos durante el mes de agosto

b. La empresa podrá establecer otra opción que serían tres turnos de 31 días naturales ininterrumpidos.

El primero se iniciaría la última semana de julio. El segundo disfrutará del mes de agosto completo. El tercero se iniciaría la segunda semana de agosto. El 20 de abril quedarán definidas las personas que integran cada grupo. En caso de no estar definidas en esa fecha, se aplicará el primer punto para todo el personal.

Estas vacaciones serán retribuidas con todos los conceptos existentes en el presente convenio

Períodos no laborables en Navidad y Semana Santa:

En Semana Santa se establecerán dos turnos que disfrutarán de tres días laborables. Un turno los tres días anteriores a la Semana Santa y otro turno los tres últimos días de la semana de pascua. Todo el colectivo tendrá no laborable el martes de la semana de pascua. Cada turno tendrá el 50 por ciento de la plantilla, rotando cada año los turnos en relación a los días que se disfrutan.

En Navidad se rotarán con los mismos criterios de la semana santa entre tres y cinco días dependiendo del calendario.

#### **Artículo 20. Jornada Intensiva**

Todo el personal tendrá derecho a jornada intensiva de 7 horas (como excepción, durante 2015 para el personal que trabaje a turnos será de 7 horas y 15 minutos). Ésta abarcará como mínimo desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

Capítulo IV  
Bajas, Contrataciones

**Artículo 21. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y bajas por enfermedad**

a) En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, la empresa pagará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real medio de los tres meses anteriores al hecho causante, desde el primer día.

b) En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común menor a 30 días: La primera incapacidad se complementará al 100 por ciento, la segunda incapacidad se complementará al 80 por ciento, tercera incapacidad se complementará al 75 por ciento, en todos los casos del salario Real medio de los tres meses anteriores al hecho causante, desde el primer día.

Estos porcentajes se aplicarán en periodos de 12 meses. Se computarán estos periodos desde las primeras bajas, pasados 12 meses se considerará nuevamente primera baja.

c) En los casos de Incapacidad temporal por enfermedad común mayor a 30 días se complementará en todos los casos al 100 por ciento del salario real medio de los tres meses anteriores al hecho causante, desde el primer día.

Se entiende por salario real la remuneración total bruta mensual más la prorrata de pagas extra.

En los supuestos de que la situación de IT coincida con una situación de inaplicación del convenio recogida en el artículo "Inaplicación en situación de crisis" de este convenio, para establecer los complementos a cargo de la empresa, se tomarán como referencia la base de cotización media de los tres meses anteriores a la puesta en práctica el proceso de inaplicación en cualquiera de sus modalidades.

d) Los periodos de Incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las pagas extraordinarias y pactadas, es decir, las pagas extraordinarias previstas en el art. 6 se pagaran completas durante este periodo.

e) En ningún caso las cantidades brutas a percibir durante los periodos de accidente de trabajo y enfermedad profesional podrán ser superiores a las cantidades brutas que al trabajador/a le corresponderían en el supuesto de haber desarrollado la actividad normal de la empresa.

Con el fin de aclarar algunos problemas surgidos con el cálculo de las bajas y definir lo que se considera "actividad normal de la empresa" la dirección y el comité de LII,SA acuerdan aplicar la propuesta de la dirección, que es la siguiente:

Se calculará la cantidad a percibir en concepto de relevo en situaciones de baja tanto de enfermedad como de accidente como se detalla a continuación:

Contabilizando los días que el trabajador/a ha estado a relevos de entre los 80 días laborables y trabajados anteriores a la baja. Este número de días se dividirá entre 4 y se multiplicara por la cantidad que establezca el convenio para un día de relevos.

**Artículo 22. Mutua y gestión de la incapacidad transitoria por enfermedad común**

Elección de mutua y servicio de prevención.

1. El comité entregara un listado de mutuas y servicios de prevención vetadas que no podrán prestar sus servicios en LII,SA (este veto tendrá que ser argumentado).

2. La dirección presentara al comité una Mutua y servicios de prevención, como opción para prestar sus servicios en LII,SA

3. El comité estudiara la propuesta, en caso de no estar de acuerdo tendrá que indicarlo en los 15 días siguientes a su presentación, exponiendo la razón de su veto.

4. Estos pasos se repetirán cada dos años.

La empresa mantendrá la cobertura de la Prestación económica por Incapacidad temporal derivada de Contingencias Comunes (enfermedad común o accidente no laboral) y el control Sanitario de altas y bajas por tales Contingencias en el sistema público. Sin que puedan optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, MATEPSS).

#### **Artículo 23. Política de contratación y bolsa de trabajo para eventuales y ETT**

a) Las nuevas contrataciones que se realicen en la empresa Lázaro Ituarte Internacional, SA, se regirán por el presente convenio. Sin cláusulas adicionales. Como excepción las únicas cláusulas adicionales que se podrán incluir en los contratos son las cláusulas de confidencialidad, concurrencia y no competencia en puestos directivos y comerciales (área managers) cláusulas que se consensuaran con la representación de los/as trabajadores/as.

b) La empresa informará al comité con antelación de las necesidades de nuevas contrataciones, así como los requisitos establecidos por la empresa.

c) Se creará una bolsa de trabajo con el fin de atender las necesidades temporales de carga de trabajo con criterios de idoneidad ante los requisitos de los puestos de trabajo, mérito e igualdad de oportunidades, primando la contratación de profesionales con los que se cuenta de forma habitual en el entorno más inmediato de la empresa siempre que sea posible. Se establecen las siguientes condiciones para esta bolsa de trabajo:

- La bolsa de trabajo se gestionará por parte de la empresa de forma proactiva y con anticipación, comunicando a los profesionales que la integren su pertenencia a la misma y a la persona designada a tal efecto por la representación de los/as trabajadores/as y avisándoles con la máxima antelación de las posibles fechas para su contratación. La empresa evaluará periódicamente el rendimiento profesional y el grado de adecuación a los puestos de trabajo de los profesionales que integran la bolsa de empleo, pudiendo decidir la salida temporal o definitiva de estos profesionales de dicha bolsa.

- La empresa podrá gestionar dicha bolsa de empleo directamente y/o a través de proveedores externos. La empresa podrá contratar a los profesionales que integren la bolsa de empleo bien mediante empresas de trabajo temporal bien directamente, reservando esta segunda modalidad para aquellos profesionales que vayan a cubrir necesidades de trabajo temporales de, al menos, 3 meses de duración inicial y de forma preferente a los trabajadores/as con los que se cuente de forma repetitiva.

- La empresa podrá atender sus necesidades de contratación temporal sin recurrir a la bolsa de trabajo, como por ejemplo puntas de trabajo imprevistas, si no existen profesionales adecuados para tales necesidades en la bolsa de empleo.

- Cuando se produzcan necesidades de contratación de tipo estructural, se cubrirán en primer lugar con los profesionales de la bolsa de trabajo en la medida en que éstos cumplan con los requisitos exigibles para tales puestos.

#### **Artículo 24. Empresas de trabajo temporal**

Las personas contratadas a través de ETT se regirán por el convenio de Lázaro Ituarte Internacional, SA en todo su articulado.

## Capítulo V

## Permisos, licencias retribuidas y otros

**Artículo 25. Permisos y licencias retribuidas**

- Para familiares de 1º y 2º grado, tanto de consanguinidad como afinidad (padres-madres, hijos/as, abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) 3 días por enfermedad con hospitalización (en este punto se entiende por hospitalización estar ingresado una noche o más). Se añadirán 2 días por desplazamiento si la hospitalización se realiza a más de 150 KM.

Se podrá disfrutar este permiso en los 10 días laborables siguientes a la fecha de hospitalización, pudiéndose disfrutar este permiso en medias jornadas. 24 horas después del día de la finalización de la hospitalización no se podrá continuar disfrutando este permiso.

- Para familiares de 1º y 2º grado, tanto de consanguinidad como afinidad (padres-madres, hijos/as, abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) 3 días por fallecimiento. Se añadirán 2 días cuando el trabajador/a tenga que realizar desplazamiento a más de 150 KM.

- Dos días intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento (150km), el tiempo será de cuatro días.

- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

- 1 día por fallecimiento de familiares de 3º grado, tanto de consanguinidad como afinidad (tíos/as, sobrinos/as y cuñados/as indirectos).

- 3 días por nacimiento de hijos/as, más 2 días en caso de intervención quirúrgica de la madre o del hijo/a.

- Matrimonio de trabajador/a: diecisiete días naturales, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité sobre las causas en las que ampara su negativa.

- El tiempo necesario para consultas a médicos y especialistas con la consiguiente justificación.

- Se establece un permiso de 16 horas anuales para acompañar a familiares de 1º grado a consultas médicas esposa/o, hijos/as, padres-madres, etc.

- Traslado de domicilio: 2 días únicamente disfrutable en periodos bianuales.

- Deber público o personal de carácter inexcusable: el tiempo necesario para su realización.

- Las parejas legalmente constituidas cuya condición quede demostrada mediante la certificación acreditativa expedida por la administración pública correspondiente (del estado, autonómica, local o judicial), tendrán el mismo tratamiento que tienen los matrimonios en este convenio.

- En todos los casos se deberá hacer entrega del justificante correspondiente.

- En relación a los puntos anteriores se entenderá como fecha de inicio de cualquier permiso aquella en que se produce el hecho causante y dicho disfrute deberá ser en días consecutivos, exceptuando aquellos permisos que delimiten de otro modo el periodo de disfrute del mismo.

- Lactancia. Hasta que el bebé cumpla 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer podrá decidir acumular este permiso en jornadas completas, a razón de una hora por día, comunicándolo al empresario con la suficiente antelación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 26. Información**

Toda la información que se traslade desde la dirección a la representación de los trabajadores y trabajadoras y viceversa se realizará por escrito y firmada.

**Artículo 27. Preaviso del trabajador/a si desea cesar voluntariamente**

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obrero/a. 15 días
- b) Subalterno/a 15 días
- c) Auxiliares administrativos/as 15 días
- d) Oficiales administrativos/as 30 días
- e) Jefes/as titulados administrativos/as 60 días
- f) Técnicos/as no titulados 60 días
- g) Técnicos/as titulados 60 días

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

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedara en poder de la empresa y otro en poder del productor

Las empresas que no tengan a disposición de los trabajadores/as los citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

**Artículo 28. Política de reestructuración interna**

Ante situaciones económicas, técnicas, organizativas o productivas negativas y antes de valorar otro tipo de decisiones; la empresa se compromete a analizar junto con la representación legal de los trabajadores posibles medidas individuales o colectivas de reubicación, recualificación profesional o de flexibilidad interna.

Además, antes del 31 de diciembre de 2015 la empresa establecerá un plan de formación para adecuar determinados perfiles de trabajadores/as a las necesidades de la compañía.

**Artículo 29. Absentismo laboral**

- Se publicara mensualmente en el tablón de anuncios del índice de absentismo.
- Un absentismo superior al 2,8 por ciento sostenido en un trimestre será motivo de estudio en la siguiente reunión mensual de dirección/comité.
- Se evaluara el sistema organizativo para intentar que las incidencias laborales causen a la empresa el menor impacto posible.
- Si alguna incidencia laboral mantiene un índice alto se estudiara en las reuniones de dirección/comité
- Los supuestos, causas o motivos que originan el absentismo laboral son las siguientes:
  1. Enfermedad común o accidente no laboral con duración inferior a 20 días.
  2. Faltas de puntualidad no recuperadas.
  3. Ausencias por causas no justificadas.
  4. Ausencias por sanciones disciplinarias.
  5. Huelgas ilegales, paros y asambleas no autorizadas.

**Artículo 30. Inaplicación en situación de crisis**

Con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo, tanto temporales como extintivos, con carácter excepcional, ante una situación de crisis, se podrá negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras una inaplicación del convenio colectivo vigente.

Para ello, antes de su aplicación la representación de la empresa tendrá que aportar la documentación necesaria que acredite esa situación de crisis y la que la representación de los trabajadores y trabajadoras le podría solicitar a tal efecto. Se entenderá situación de crisis EBITDA negativo durante tres trimestres consecutivos y una cartera de pedidos inferior a 12 millones de Euros. La empresa podrá plantear ante los representantes legales de los trabajadores, el inicio de negociaciones tendentes a estudiar la situación real de la empresa y la posibilidad de negociar exclusivamente una rebaja salarial máxima de un 15 por ciento o unos incrementos salariales distintos que sustituyan temporalmente, con la misma eficacia jurídica, a los pactados en las tablas salariales del presente convenio, o un aumento de jornada laboral según el punto décimo de este artículo. Todo ello según las siguientes condiciones:

**Modificaciones salariales:**

Primera. La empresa presentara la solicitud de inicio de negociaciones ante los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y la comisión paritaria del convenio con una antelación de 15 días naturales.

Segunda. Que dichas negociaciones deberán finalizar en el plazo máximo de 30 días siguientes a la fecha de su inicio excepto en el caso de que ambas partes decidan prorrogarlo.

Tercera. El plazo máximo para la inaplicación de las tablas salariales será de 6 meses, si después de este plazo señalado persistiera la situación de crisis se dará comienzo a un nuevo periodo de negociación.

Cuarta. Las cantidades reducidas a la que se refiere este artículo no podrán ser superiores a un 15 por ciento de los salarios reales de cada trabajador/a.

Quinta. En ningún caso se procederá a la aplicación de estas reducciones salariales si las nóminas no están al día y actualizadas según las tablas pactadas en el convenio colectivo de la empresa.

Sexta. La comisión de deliberación del presente convenio conocerá de manera continua la situación en la que se encuentra la empresa en cada momento, aportando para ello la compañía toda la documentación necesaria que sea requerida.

Séptima. Una vez superada las circunstancias que motivaron dicha inaplicación de las tablas salariales, aunque no se haya superado el periodo máximo pactado, se procederá a dar por finalizada esta situación de crisis y en cualquier caso si la compañía tiene un EBITDA positivo durante dos trimestres consecutivos se entenderá finalizada la situación de crisis o si el EBITDA del año natural es positivo, desde ese momento serán de aplicación las tablas salariales pactadas en el convenio colectivo de la empresa anteriores a la inaplicación.

Octava. Se acuerda una fórmula para recuperar las cantidades reducidas de los salarios por la situación de crisis. Las cantidades que se recorten en los meses que se hayan negociado, se recuperarán en las 12 ó 24 mensualidades siguientes dependiendo del acuerdo entre las partes. Se mantendrá este margen máximo de recuperación de 12 a 24 meses siguientes a la aplicación de estas medidas, aunque el periodo de reducción salarial fuese superior a 6 meses. Las/os trabajadores/as que accedan a la jubilación en cualquiera de sus modalidades o causen baja de forma involuntaria y hayan sido afectadas por este artículo sin haber recuperado las cantidades deducidas, las cobrarán en el momento de causar baja en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que causen baja en la empresa de forma voluntaria se les abonarán las cantidades deducidas cuando se les abone al resto de trabajadores/as según los acuerdos que se alcancen en la negociación del presente artículo.

Novena. En caso de despido las indemnizaciones se calcularán sin la reducción de salario contemplada en este punto. Se calcularán sobre los salarios vigentes antes de producirse la inaplicación.

Décima. Si por estas mismas circunstancias se optara por inaplicar la jornada laboral pactada, esta medida se tendría igualmente que negociar con la representación legal de los trabajadores/as. Bajo estas premisas, se podrá aumentar la jornada anual en 126 horas, éstas se realizarán a razón de 14 horas cada mes. La mano de obra directa las trabajará en sábados de 7 horas. Se excluirán los sábados en los cuales los fines de semana tengan como no laborable el lunes siguiente o el viernes anterior y los meses de jornada intensiva y vacaciones. En oficina serán distribuidas de lunes a jueves a razón de 14 horas al mes excepto los meses de jornada intensiva y vacaciones. Una vez superada la crisis, teniendo como referencia los parámetros establecidos en este artículo, estas horas se compensarán a hora por hora siendo necesario preavisar, por parte del trabajador/a con 48 horas de antelación pudiendo disfrutarse fuera del año natural en curso.

Este punto no se podrá aplicar simultáneamente con la otra opción de reducción de salarios.

El artículo de la flexibilidad horaria y distribución irregular de la jornada, y el artículo de la inaplicación en situación de crisis no se podrán aplicar en el mismo año natural.

Undécima. Este artículo se tendrá que aplicar a toda la plantilla a la vez.

Duodécima: Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los/as trabajadores y trabajadoras que se encuentren en contrato de relevo y aquellos que estén en situación de acceder a la jubilación en cualquiera de sus modalidades en los cuatro años anteriores a la inaplicación.

Si transcurrido el plazo de negociaciones marcado en el punto 2º, sin que se produjese acuerdo entre las partes para llevar a efecto un proceso de inaplicación, éstas se comprometen a acudir a los sistemas de Resolución de Conflictos colectivos de la CAV recogidos en el (PRECO) y arbitraje de ORPRICCE.

Igualmente cuando se produzcan problemas de interpretación de lo recogido en este artículo se recurrirá al sistema de Conciliación del PRECO. Para recurrir a este procedimiento, con anterioridad se tendrá que haber presentado escrito, detallando las discrepancias que puedan existir, ante la Comisión de deliberación del presente convenio. Esta, desde la presentación del escrito tendrá un plazo de 15 días naturales para tomar una resolución al efecto, y solo en caso de que no se produzca un acuerdo se recurrirá al procedimiento descrito.

El acuerdo de inaplicación del convenio se efectuará por escrito determinando la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado, así como el tiempo por el que se aplica la medida, procediendo al registro del acuerdo ante la autoridad laboral competente.

Reconocimiento de deuda.

El porcentaje detráido de las nóminas de los trabajadores y trabajadoras se reconocerá siempre como deuda salarial de la empresa, acogiéndose ambas partes a los plazos legales de un año antes de su prescripción. Tanto para el abono de dicha deuda por parte de la empresa como para la reclamación de la misma por parte de los trabajadores.

Si antes de finalizar el plazo de 1 año la empresa se mantiene en situación de crisis y no puede hacer frente al abono de la deuda, la parte social se compromete a prorrogar dicho plazo mediante la reproducción de la papeleta de conciliación, dando de esa forma un año más de plazo para la resolución de la misma.



**Artículo 31. Prioridad aplicativa del convenio**

Las modificaciones de las condiciones establecidas en el presente convenio, no se verán modificadas o alteradas por cambios normativos que se pudieran producir en el futuro y alteren los contenidos del presente convenio. Ante este tipo de situaciones que pudieran surgir, el presente convenio preservara su propio contenido, hasta donde la ley le permite.

Cualquier cambio que sea susceptible de modificación del texto actual, se realizara a través de la negociación entre las partes firmantes de este convenio colectivo. En tanto no se llegue a un acuerdo y éste, pase a formar parte del convenio, todo lo recogido en el presente convenio seguirá vigente y por lo tanto será de aplicación.

Igualmente si se produjeran cambios en la actual normativa laboral, que dispusiera a la negociación colectiva el desarrollo de materias que no estén recogidas en el presente convenio, las partes acuerdan negociar las mismas antes de proceder a su aplicación.

**Artículo 32. Añadir acuerdos al convenio**

Los acuerdos alcanzados entre dirección y comité se reflejaran en actas o en acuerdos generales y serán considerados parte del texto del convenio. Serán de aplicación Incluso si contradicen el contenido del convenio, si se da este supuesto, para que estos acuerdos tengan validez tendrán que estar firmados por la totalidad de la representación de los trabajadores.

**Artículo 33. Ropa de trabajo y complementos**

Buzos: se darán dos al año, a primeros de enero y a primeros de julio.

Toallas: se dará una toalla anual a primeros de enero.

Botas de seguridad: cuando éstas estén en mal estado.

**Capítulo VI****Disposiciones adicionales****Primera. Órgano para la vigilancia y cumplimiento del convenio**

La interpretación, aplicación y cumplimiento de las condiciones del presente convenio, se realizarán por los propios miembros de la comisión de deliberación.

**Segunda. Disposiciones complementarias**

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de junio de 1970, que se dan aquí por íntegramente reproducidas, así como las siguientes normas complementarias a este convenio, que a su vez, también se dan por íntegramente reproducidas.

- Reglamento del comité de seguridad y salud
- Las demás disposiciones, acuerdos generales y actas que se pacten.
- Convenio Provincial Siderometalúrgico de Álava.
- Estatuto de los Trabajadores.



## Anexo I (tablas actualizadas)

2015		2016		2017	
1.466,36 €	AAA	1.565,69 €	AAA	1.597,00 €	AAA
633,92 €	AAB	722,84 €	AAB	737,30 €	AAB
816,73 €	AAC	907,94 €	AAC	926,10 €	AAC
1.230,15 €	AAD	1.326,53 €	AAD	1.353,06 €	AAD
327,73 €	AAE	352,08 €	AAE	359,12 €	AAE
434,56 €	AAF	520,99 €	AAF	531,41 €	AAF
463,51 €	AAG	550,30 €	AAG	561,31 €	AAG
796,96 €	AAH	875,37 €	AAH	892,87 €	AAH
434,56 €	AAI	520,99 €	AAI	531,41 €	AAI
655,26 €	AAJ	728,44 €	AAJ	743,01 €	AAJ
885,70 €	AAK	977,77 €	AAK	997,33 €	AAK
434,56 €	AAL	520,99 €	AAL	531,41 €	AAL
714,62 €	AAM	794,43 €	AAM	810,32 €	AAM
455,60 €	AAN	542,30 €	AAN	553,14 €	AAN
749,76 €	AAÑ	840,13 €	AAÑ	856,93 €	AAÑ
668,48 €	AAO	757,84 €	AAO	772,99 €	AAO
1.053,70 €	AAP	1.147,87 €	AAP	1.170,83 €	AAP
850,29 €	AAQ	941,92 €	AAQ	960,76 €	AAQ
855,70 €	AAR	947,40 €	AAR	966,34 €	AAR
560,70 €	AAS	648,71 €	AAS	661,68 €	AAS
1.168,95 €	AAT	1.264,56 €	AAT	1.289,85 €	AAT
1.049,32 €	AAU	1.143,44 €	AAU	1.166,31 €	AAU
1.082,35 €	AAV	1.176,88 €	AAV	1.200,42 €	AAV
336,68 €	AAW	395,16 €	AAW	403,06 €	AAW
969,17 €	AAX	1.062,28 €	AAX	1.083,53 €	AAX
1.005,57 €	AAY	1.099,14 €	AAY	1.121,12 €	AAY
867,03 €	AAZ	958,87 €	AAZ	978,05 €	AAZ
660,01 €	ABA	729,01 €	ABA	743,59 €	ABA
659,97 €	ABB	728,97 €	ABB	743,55 €	ABB
434,56 €	ABC	500,74 €	ABC	510,76 €	ABC
664,64 €	ABD	733,70 €	ABD	748,37 €	ABD
661,51 €	ABE	730,53 €	ABE	745,14 €	ABE
1.321,17 €	ABF	1.398,43 €	ABF	1.426,40 €	ABF
698,17 €	ABG	767,65 €	ABG	783,00 €	ABG
661,64 €	ABH	730,66 €	ABH	745,27 €	ABH
661,64 €	ABI	730,66 €	ABI	745,27 €	ABI
654,05 €	ABJ	722,98 €	ABJ	737,44 €	ABJ
661,24 €	ABK	730,26 €	ABK	744,86 €	ABK
666,35 €	ABL	735,43 €	ABL	750,14 €	ABL
661,94 €	ABM	730,96 €	ABM	745,58 €	ABM
664,37 €	ABN	733,42 €	ABN	748,09 €	ABN
434,56 €	ABÑ	500,74 €	ABÑ	510,76 €	ABÑ
654,80 €	ABO	723,74 €	ABO	738,21 €	ABO
663,38 €	ABP	732,42 €	ABP	747,07 €	ABP
434,56 €	ABQ	500,74 €	ABQ	510,76 €	ABQ
434,56 €	ABR	500,74 €	ABR	510,76 €	ABR
669,31 €	ABS	738,43 €	ABS	753,19 €	ABS
664,37 €	ABT	733,42 €	ABT	748,09 €	ABT
1.283,52 €	ABV	1.360,31 €	ABV	1.387,52 €	ABV
193,37 €	ABW	210,97 €	ABW	215,19 €	ABW
455,83 €	ABX	522,28 €	ABX	532,72 €	ABX
434,56 €	ABY	500,74 €	ABY	510,76 €	ABY