SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Winoa Ibérica, S.A. (código de convenio 48002172011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

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 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 17 de enero de 2019.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2019a056

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito personal*

Las cláusulas del presente Convenio afectarán a todo el personal de Winoa Ibérica, S.A., distribuido en los grupos de técnicos, administrativos, subalternos y personal obrero, excepción hecha del personal siguiente:

— Directores, Mandos (excepto Jefes de Equipo), Control de Gestión y Adjunto Dirección Comercial.

Artículo 2.—*Ámbito temporal*

Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 2017, extendiéndose su duración hasta el 31 de diciembre de 2019 y considerándose denunciado el 1 de noviembre del año 2019. Se acuerda expresamente, a los efectos de los dispuesto en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.—*Comisión paritaria*

1. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria, que estará constituida por un número igual de representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, con un máximo de tres por cada parte.

En el supuesto de no resolverse las dudas o divergencias deberá ser sometido al Preco.

2. La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

CAPÍTULO II

REMUNERACIONES

Artículo 4.—*Salarios*

Los incrementos salariales, para cada uno de los años de vigencia de este convenio, serán los siguientes:

— Año 2017: El incremento salarial para el año 2017 será el equivalente al IPC facilitado por el INE español, correspondiente al año 2016, fijado en 1.6%. Dicho incremento se aplicará sobre los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016.

— Año 2018: El incremento salarial para el año 2018 será el equivalente al IPC facilitado por el INE español, correspondiente al año 2017, fijado en 1.1%. Dicho incremento se aplicará sobre los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017.

— Año 2019: El incremento salarial para el año 2019 será el equivalente al IPC facilitado por el INE español, correspondiente al año 2018. Dicho incremento se aplicará sobre los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018.

2. La liquidación de los atrasos consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se abonará en el mes siguiente al de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 5.—*Primas e incentivos a la producción*

Entendiendo por primas e incentivos a la producción, la cantidad que en metálico ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual, se distinguen a tales efectos dos grupos de trabajadores:

a) *Productores sin incentivo*

Los trabajadores de todos los grupos profesionales que no trabajen a incentivo, percibirán los días realmente trabajados, así como los correspondientes a las vacaciones

cve: BOB-2019a056

anuales retribuidas, además del jornal o sueldo, un plus equivalente al 14% sobre el Salario Base Convenio.

b) *Productores con incentivo*

A las actividades media y óptima (87,5 y 100 puntos Crea), corresponderán unas primas del 14% y 28%, respectivamente, de las retribuciones señaladas en las bases anexas como Salario Base Convenio.

Artículo 6.—*Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

Al personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonará por estos conceptos el 25% del jornal base del Convenio, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurriesen dos y el 35% si fuesen las tres.

Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso dure más de una hora y menos de media jornada, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

En el caso de que dicho trabajo tenga una duración superior a media jornada e inferior a una jornada, se aplicarán los porcentajes correspondientes a una jornada completa.

Cuando por necesidades organizativas o de producción, un operario cambie de puesto de trabajo, percibirá lo que corresponda al nuevo puesto de trabajo que desempeñe, tanto si el cambio es temporal, como definitivo.

Artículo 7.—*Plus de nocturnidad*

Por este concepto se abonará el 30% del Salario Base del Convenio.

Artículo 8.—*Plus de antigüedad*

El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía por quinquenio será del 5% del Salario Base del Convenio.

Se tendrán presentes los siguientes apartados:

Apartado a)

Se acuerda que tanto a este efecto como a cualquier otro, a los operarios que hubiesen permanecido trabajando algún tiempo en la Empresa en calidad de Aprendices, antes de pasar a otra categoría y que hayan pertenecido a la misma ininterrumpidamente, se les reconocerá a efectos de antigüedad el tiempo que trabajaron en la citada condición de aprendices.

Apartado b)

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de cumplimiento es anterior al 30 de junio y desde el primero de julio si la fecha de cumplimiento queda encuadrada en el segundo semestre del año.

Artículo 9.—*Gratificaciones extraordinarias*

La Empresa abonará a los trabajadores las siguientes gratificaciones:

a) 15 días en Semana Santa, el martes de la Semana Santa.

b) 30 días, el 17 de julio o el día laborable inmediatamente anterior a tal fecha si la misma fuera inhábil.

c) 15 días, el último día de trabajo del mes de julio.

d) 15 días, en San Severino, que se liquidarán dos días laborables antes del 23 de octubre.

e) Dos de 30 días en Navidad, el día 18 de diciembre o un día laborable antes de tal fecha si el 18 de diciembre fuera inhábil.

cve: BOB-2019a056

Las gratificaciones extraordinarias señaladas en este apartado se harán efectivas conforme al Salario Base Convenio, más la antigüedad que correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en función de los días realmente trabajados en el año hasta la fecha de su abono.

Artículo 10.— *Premio a la puntualidad y asistencia*

— Año 2017: El personal obrero percibirá como premio de asistencia y puntualidad la siguiente cantidad mensual: 23.79 euros/mes.

— Año 2018: El personal obrero percibirá como premio de asistencia y puntualidad la siguiente cantidad mensual: 24.05 euros/mes

— Año 2019: Este plus se verá incrementado en los mismos porcentajes previstos en el artículo 4 de este convenio para el año respectivo.

Solamente se considerarán justificadas las faltas de asistencia motivadas por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos, así como las faltas de miembros del Comité de Empresa, cuando se acredite que han sido originadas por gestiones propias de su cargo.

En el caso de que las vacaciones anuales se disfruten repartidas en dos meses, se harán acreedores a este concepto los operarios que lo alcancen en cada uno de los meses en que se disfruten.

En el mes de agosto (vacaciones), se harán acreedores a este concepto los operarios que lo alcancen en el mes de julio. Si en el mes de agosto hubiera algún día de trabajo, se despreciaría a los efectos de cálculo para el otorgamiento o no del premio a la puntualidad y asistencia

Artículo 11.— *Absentismo*

Individual

— Año 2017: 144,09 euros/trimestre.

— Año 2018: 145,67 euros/trimestre.

— Año 2019: Este plus se verá actualizado en los mismos porcentajes previstos en el artículo 4 de este convenio para el año respectivo.

Se hará acreedor a esta percepción el personal obrero que no falte en el período de abono (trimestre) más de un día, cualquiera que sea la causa, incluidas las licencias retribuidas.

Normas que afectan al absentismo individual

El período de control será trimestral.

Para el cálculo del nivel de absentismo, se tomará como base el número de días que realmente corresponda trabajar según el Calendario Laboral existente en la Empresa.

A los efectos oportunos, se considerará absentismo toda falta al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepción hecha de las motivadas por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos.

Asimismo, quedarán justificadas las faltas de miembros del Comité de Empresa cuando se acredite que dichas faltas han sido originadas por gestiones propias de su cargo.

cve: BOB-2019a056

Artículo 12.— *Primas por toneladas producidas y por número de coladas en hornos de fusión.*

Basado en las condiciones de funcionamiento existentes en enero 2016 se fijan los siguientes incentivos:

1. *Por producción*

Se calculará según la producción mensual de cada horno y sobre la base del 92% de la carga se satisfará como sigue:

— Año 2017: 0.25 euros/Ton.

— Año 2018: 0.26 euros/Ton.

— Año 2019: Esta prima se verá actualizada en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

La cantidad total resultante se repartirá entre los operarios que hayan trabajado en la sección de fusión durante ese periodo.

2. *Por número de coladas*

Se trata de una prima especial que premia la producción extraordinaria. Se hará acreedor a esta prima el personal que consiga el número de coladas por encima de las ordinarias definidas en base a criterios de la dirección de producción, que consultara a su vez a los representantes de los interesados antes de establecerlas. La redacción de la prima se realizara durante el último trimestre 2018 y entrará en vigor en enero 2019.

Artículo 13.— *Plus «bocadillo»*

A todo el personal que trabaje a relevos en el Departamento de Hornos de Fusión se le abonarán los siguientes importes por día trabajado.

— Año 2017: 1,64 euros/día trabajado.

— Año 2018: 1,66 euros/ día trabajado.

— Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Artículo 14.— *Concepto de suplidos*

En la casilla de «Suplidos», incorporada a la nómina, se abonará a todo el personal el tipo único del 10%. Este porcentaje tendrá el carácter de definitivo y sin revisión alguna en el futuro.

Artículo 15.— *Horas extraordinarias*

En lo relativo al número de horas extraordinarias a trabajar, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Manteniendo el mismo procedimiento de cálculo utilizado en el año 2015, cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria, será retribuida con un recargo del 75%. Las horas extraordinarias de carácter nocturno tendrán un recargo del 118,75%.

La necesidad de posibles excepciones o alteraciones de lo dispuesto, será objeto de acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

La Dirección entregará al Comité de Empresa una relación de horas extraordinarias trabajadas por cada operario. Esta relación será de periodicidad mensual.

Artículo 16.— *Pago de nóminas*

La liquidación de haberes se efectuará mediante transferencia bancaria dentro de los tres días hábiles siguientes al cierre del mes que se liquida, abonándose el anticipo el día 15 de cada mes. Si coincidiera el día del pago del anticipo con una fecha inhábil, el pago se realizará el día hábil anterior.

cve: BOB-2019a056

Artículo 17.— *Jornada de trabajo*

La jornada anual de trabajo para cada uno de los tres años de vigencia del convenio será de 1.672 horas.

Si por las razones que fueran, viera la Empresa la conveniencia de superar lo establecido en esta materia, solamente podrán introducirse modificaciones mediante acuerdo con el Comité de Empresa.

Oportunamente se confeccionarán los Calendarios Laborales que se precisen, entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Queda convenido que el personal a turnos descansará 15 minutos para tomar el bocadillo.

Artículo 18.— *Incapacidad*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional padezcan una reducción de sus facultades físicas o intelectuales igual o superior al 33% y la misma esté acreditada y actualizada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrán preferencia para ocupar los eventuales puestos vacantes existentes en la Empresa que fueran aptos a sus condiciones, valorándose, asimismo, las exigencias de grado de confianza, capacidad intelectual, etc., requeridas para el desenvolvimiento de los trabajos de los eventuales puestos vacantes.

Artículo 19.— *Trabajo en domingos, festivos, sabados y puentes*

a) Si por las razones que fueran, y previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Empresa, se trabajara en los días señalados en el epígrafe, tales días se abonarán como horas extraordinarias con el correspondiente incentivo.

   Además, por ocho horas de trabajo, se abonará el siguiente Plus:

   — Año 2017: 18,36 euros.

   — Año 2018: 18,56 euros.

   — Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

b) Las condiciones reflejadas precedentemente no serán de aplicación a los trabajadores que tengan expresamente recogido en su Contrato de trabajo el compromiso de trabajar sábados, domingos, festivos y puentes, quienes disfrutarán del descanso correspondiente en otros días de la semana. Para estos trabajadores, el trabajo realizado en los días señalados en el epígrafe se remunerará como día normal de trabajo.

   Además, por 8 horas de trabajo realizadas en domingos, festivos, sábados y puentes, se abonará el siguiente Plus:

   — Año 2017: 50,96 euros.

   — Año 2018: 51,52 euros

   — Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

En el supuesto de que los trabajadores citados en el primer párrafo de este apartado (b) trabajaran los días que legalmente les correspondieran como descanso, estos días se remunerarán como horas extraordinarias con el correspondiente incentivo. Además, se abonará un plus por 8 horas de trabajo, que ascenderá a:

— Año 2017:18,36 euros.

— Año 2018:18,56 euros.

— Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

En el caso inmediatamente anterior y dado que la remuneración es como horas extraordinarias, no se abonará el plus por trabajo en domingos, festivos, sábados y puentes, valorado en 50,16 euros en 2016 y siempre por 8 horas de trabajo.

cve: BOB-2019a056

Artículo 20.— *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, en fechas que se fijarán en el Calendario Laboral mencionado en el artículo 17.

El período de vacaciones deberá estar centrado en el mes de agosto.

Las vacaciones serán abonadas según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real 90 últimos días naturales x 30}}{90}$$

Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma, por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro de los citados años suficientes días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita anteriormente deberá ajustarse a estos efectos.

Cuando el trabajador solicite el abono de la remuneración relativa a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, la Empresa practicará la liquidación correspondiente siempre que resulte materialmente posible, o en su defecto abonará un importe aproximado al del valor del período de vacaciones con vistas a su posterior regularización.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas de mutuo acuerdo, los trabajadores que no las hayan podido disfrutar en la fecha fijada por haber estado en I.T. por Enfermedad Común o Accidente de Trabajo. En tales casos, los días a disfrutar serán los que resulten en base a no trabajar veintiún días hábiles del Calendario establecido en el Artículo 17.

Los guardas o vigilantes disfrutarán sus vacaciones anuales de forma rotativa. En el mes de agosto, vacacional para el personal de la empresa, el servicio de vigilancia quedará totalmente cubierto por dicho personal (guardas o vigilantes).

Artículo 21.— *Comité de seguridad y salud*

Se conviene que cualquier miembro de la plantilla de Winoa Ibérica, S.A., puede formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

La gestión de la seguridad y salud laboral se llevará a cabo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente y los decretos y reglamentos que de la misma se derivan.

Artículo 22.— *Crédito horario para los miembros del comité de empresa*

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

— Hasta 100 trabajadores = 15 + 5 = 20 horas.

— De 101 a 250 trabajadores = 20 + 5 = 25 horas.

En el supuesto de que, excepcionalmente, algún miembro del Comité de Empresa se excediera en el uso del crédito horario, el referido exceso lo compensaría en el mes inmediatamente posterior.

Con la finalidad de asistir a Congresos o Cursos de Formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con al menos 15 días de antelación, cada miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas mensuales a que tiene derecho para el desempeño de su cargo hasta un máximo de 30 horas, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores.

cve: BOB-2019a056

Artículo 23.—*Incorporación de nuevo personal*

Será facultad exclusiva de la Empresa la decisión de admitir nuevo personal, informando oportunamente al Comité de Empresa acerca de las eventuales vacantes y entregando al referido Comité de Empresa una copia básica del Contrato de trabajo realizado.

Artículo 24.—*Gratificación de permanencia a los 20 años*

La Empresa abonará a los trabajadores que cumplan 20 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, en la fecha en que este hecho se produzca, el importe equivalente a una mensualidad ordinaria de salarios, para la que se tomarán los conceptos de salario, antigüedad, incentivo, plus convenio, plus Jefe de Equipo y Suplidos, descontándose el IRPF que corresponda.

Artículo 25.—*Gratificación de jubilación o incapacidad permanente*

En la fecha de jubilación total o en la de reconocimiento de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, todo trabajador percibirá una gratificación consistente en el valor de dos mensualidades.

En el caso de jubilación parcial, el importe de la gratificación será el resultante de aplicar al valor de dos mensualidades correspondientes a la jubilación total, el porcentaje en el que el trabajador se encuentre parcialmente jubilado.

El valor de la gratificación de este artículo se calculará según el procedimiento descrito en el artículo anterior, satisfaciéndose el importe correspondiente por Kutxabank Seguros.

Artículo 26.—*Jubilación voluntaria anticipada*

Los trabajadores que se jubilen voluntaria y totalmente con anticipación a la edad de 65 años, recibirán, por cada año completo que falte hasta la referida edad de 65 años, las cantidades siguientes:

— Año 2017: 7053,84 euros.

— Año 2018: 7131,44 euros.

— Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

No tendrán derecho a lo anterior aquellas personas que procedan a jubilarse en base a un Contrato de Sustitución o de Relevo.

A este artículo no le será de aplicación el artículo 14 del presente Convenio.

La liquidación del importe correspondiente a este artículo será efectuada por Kutxabank Seguros.

Artículo 27.—*Plan de previsión-EPSV*

A partir del 1 de enero de 1990, el personal con contrato por tiempo indefinido se beneficiará de lo previsto en el plan de previsión «Fabio Murga» integrado en Fineco Pensión.

Tendrán derecho a lo contemplado en este artículo las parejas de hecho. Se entenderán éstas las constituidas conforme a lo dispuesto por el Parlamento Vasco en la Ley 2/2003 de 7 de mayo Reguladora de las Parejas de Hecho.

Se deberá cumplir la normativa vigente existente en cada momento.

Quien se beneficie de lo contemplado en este artículo, no tendrá derecho a los beneficios señalados en el artículo 28.

Artículo 28.—*Ayuda a jubilados y a personal en estado de invalidez permanente*

A partir del Convenio Particular de Winoa Ibérica, S.A., para los años 2001 y 2002, lo contemplado en este artículo en el Convenio del año 2000 queda sin efecto por pase a Kutxabank Seguros, quien realizará el pago de las prestaciones estipuladas.

cve: BOB-2019a056

Artículo 29.— *Ayuda a trabajadores con tres o más hijos*

A todo trabajador que tenga tres o más hijos que cumplan las condiciones establecidas para ser titular del carnet de familia numerosa y se encuentre en posesión del referido carnet en vigor, mensualmente se abonará las cantidades siguientes:

— Año 2017: 95,70 euros.

— Año 2018: 96,75 euros.

— Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Artículo 30.— *Ayuda a operarios con hijos disminuidos fisicos o psiquicos*

Por cada hijo disminuido físico o psíquico, se abonará a todo trabajador, mensualmente, las cantidades siguientes:

— Año 2017: 95,70 euros.

— Año 2018: 96,75 euros.

— Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Se harán acreedores a tal percepción quienes tengan oficialmente certificada por el INSS una minusvalía física o psíquica mínima del 33%, obligándose a entregar la aludida certificación a la Empresa, quien tras comprobar la plena vigencia de la certificación, satisfará el importe pactado.

Es facultativo de la Empresa, solicitar, periódicamente, la actualización de la certificación oficial que ha servido de fundamento para el abono del derecho amparado por este artículo y obrar en consecuencia con el contenido actualizado de la certificación.

Artículo 31.— *Bolsa de Navidad*

Durante la vigencia de este Convenio, anualmente y con motivo de la Navidad, la Empresa entregará una Bolsa de Navidad similar en su composición a la entregada en el año 2.016, a las personas siguientes:

— Trabajadores/as en activo.

— Jubilados/as.

— Viudos/as de trabajadores/as fijos fallecidos después del 1 de enero de 1987 estando en activo.

— Viudos/as de jubilados/as.

— Viudos/as de parejas de hecho. Se entenderán éstas las constituidas conforme a lo dispuesto por el Parlamento Vasco en la Ley 2/2003 de 7 de mayo Reguladora de las Parejas de Hecho. Se deberá cumplir la normativa vigente existente en cada momento.

Se hará acreedor a este derecho el personal en activo el día 14 de diciembre de los referidos años.

Para la selección de los productos que integren dicha Bolsa, se dará opción a que intervenga el Comité de Empresa, aclarándose que esto no significará un encarecimiento del coste de la misma.

Artículo 32.— *Enfermedad o accidente*

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

a) *Complemento de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo*

En los casos de accidente dentro del recinto de la fábrica, se comunicará el acaecimiento del mismo en el momento de producirse, siempre que sea posible, al Encargado del productor accidentado, procediendo la Dirección, a complementar las percepciones reglamentarias, de forma que el trabajador perciba el 100% de la Base Reguladora.

cve: BOB-2019a056

Del mismo modo, serán complementadas las percepciones reglamentarias, de forma que el trabajador perciba el 100 % de la Base Reguladora, en el caso de accidentes In Itinere.

b) *Complemento de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes*

Por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, la Empresa abonará los cuatro medios días de la primera baja.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencia comunes la empresa complementará, en el tercer día correspondiente a la primera situación de incapacidad temporal del año, hasta el 100% de la Base Reguladora que sirva de cálculo para la prestación.

Asimismo, a aquellos trabajadores que permanezcan en situación de incapacidad temporal, de forma ininterrumpida, por un período superior a 60 días, la empresa procederá a complementar el 100% de la base reguladora que sirva de cálculo para la prestación, complemento que se comenzará a abonar a partir del primer día 61.

Artículo 33.— *Licencias retribuidas*

Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que, en cuanto a los períodos de tiempo por determinados motivos, se exponen a continuación:

a) Caso de fallecimiento:

— Del cónyuge: 5 días naturales.

— De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 3 días naturales.

— De nietos y abuelos, consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

— De tíos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

En cualquiera de los casos de fallecimiento, independientemente de la fecha de inicio de la licencia, el trabajador podrá disponer de uno de los días que correspondan por este hecho, para asistir al funeral. Entendiendo como tal, cualquier tipo de ceremonia que se celebre al efecto, ya sea civil o religiosa.

b) Caso de enfermedad grave u hospitalización:

— Del cónyuge: 3 días naturales.

— De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

— De nietos y abuelos, consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Respecto a los apartados a) y b) anteriores, si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto,

— Si el mismo estuviera entre 100 y 300 kms: 1 día más.

— Si el desplazamiento fuese de más de 300 kms: 2 días más.

En el caso de que el trabajador estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido, enfermo u hospitalizado.

c) Caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

d) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables.

e) Por lactancia, las trabajadoras con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

cve: BOB-2019a056

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre indistintamente en caso de que ambos trabajen.

f) Caso de matrimonio del trabajador: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

g) Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

h) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

i) Los trabajadores, a partir del año 2019, podrán disfrutar de 1 día de libre disposición sin justificación ninguna y retribuido con el salario fijo correspondiente (excluidas todo tipo de primas y pluses). Este día de libre disposición no penalizara el plus de absentismo y puntualidad.

La autorización será automática si se solicita al menos 5 días laborables de antelación (para disfrutarlos de lunes a viernes) o 8 días laborables (para disfrutarlos sábado, domingo o festivos). Si los plazos no son respetados la Autorización se dará en función de la capacidad de la empresa a encontrar una solución adaptada.

No podrá disfrutar el mismo día, más de un trabajador por sección.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

Las licencias retribuidas serán igualmente reconocidas a las parejas de hecho, considerándose tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y siempre que acrediten suficiente y actualizada mente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de antelación al disfrute de la licencia.

Artículo 34.— *Economato*

La Empresa abonará la cuota mensual a la Cooperativa Eroski, correspondiente a:

— Trabajadores/as en activo.

— Jubilados/as.

— Viudos/as de trabajadores/as fijos fallecidos después del 1 de enero de 1987 estando en activo.

— Viudos/as de jubilados/as.

— Viudos/as de parejas de hecho. Se entenderán éstas las constituidas conforme a lo dispuesto por el Parlamento Vasco en la Ley 2/2003 de 7 de mayo Reguladora de las Parejas de Hecho.

Se deberá cumplir la normativa vigente existente en cada momento.

Artículo 35.— *Seguro de vida*

Se mantiene en toda su integridad el Seguro Colectivo de Vida en las condiciones ya existentes, a favor de los trabajadores en activo, sean éstos indefinidos o temporales.

Se dará de baja en este Seguro al personal que pase a situación de Incapacidad Provisional.

cve: BOB-2019a056

Artículo 36.— *Seguro colectivo de accidentes de trabajo*

1. La Empresa concertará a favor de sus trabajadores en activo un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes coberturas:

— 25.000 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

— 25.000 euros en caso de Invalidez Permanente Total derivada de accidente de trabajo.

— 25.000 euros en caso de Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

2. La Empresa dispondrá de un seguro de responsabilidad civil patronal.

Artículo 37.— *Ropa de trabajo*

Se entregarán dos buzos, o batas de trabajo, o conjuntos de chaqueta y pantalón a cada trabajador, por año.

Excepcionalmente, a todo trabajador perteneciente a las secciones de hornos y mantenimiento se le entregarán tres buzos, o conjuntos de chaqueta y pantalón, por año.

El exceso de ropa de trabajo demandada respecto de lo establecido, será objeto de consideración por parte del representante de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, quienes decidirán sobre las eventuales peticiones que se cursen en tal sentido.

La Empresa facilitará los equipos de Seguridad obligatorios y tendrá derecho a exigir su utilización.

Artículo 38.— *Absorción y revisión*

Las mejoras económicas establecidas serán absorbibles y compensables con los aumentos de retribución que se puedan efectuar en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, haciéndose la compensación tanto por concepto como en su conjunto.

Cuando alguna disposición de carácter general afecte esencialmente a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo, ambas partes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte de este Convenio Colectivo.

Artículo 39.— *Inaplicación descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio*

La Empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso, la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la Empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolviera la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 40.— *Indemnización por despido*

En el caso de despido individual o colectivo, bien por causas objetivas o si éste es declarado como improcedente mediante sentencia judicial firme, o sea la Empresa la

cve: BOB-2019a056

que reconozca dicha improcedencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 45 días de salario por año trabajado, con el tope de 42 mensualidades.

Artículo 41.— *Absentismo*

La Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo, al amparo del artículo 52.d) del Estatuto de los trabajadores, por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 25% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y las lactancias, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Artículo 41.— *Flexibilidad*

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 42.— *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores de Winoa Ibérica, S.A., por convenio colectivo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación del personal, así como al trabajador/a afectado, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

b) En todos los casos de movilidad funcional, geográfica y de condiciones de trabajo, la medida de la Empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevar a efecto en otro caso.

Artículo 43.— *Compensación traslados nueva fábrica*

A todos los trabajadores, se les abonarán, a partir de iniciarse la actividad en la nueva fábrica 2 euros por cada día de trabajo efectivo, en concepto de trasporte.

Año 2019: Este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio

Artículo 44.— *Procedimiento para la realización y liquidación de retenes e intervenciones*

Se denominará «retén» a aquella situación en la que el trabajador/a está localizable en todo momento durante un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio y solventar las incidencias que así lo requieran.

Dicha disponibilidad quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Tanto la disponibilidad como las horas de intervención serán en todo caso voluntarias (independientemente de cualquier cláusula o pacto individual en con-

cve: BOB-2019a056

trario). Es el puesto de trabajo el que lleva implícito el servicio de retén, pero no se puede considerar como obligatoriedad contractual del trabajador/a adscrito a dicho puesto la participación en el sistema de retén.

Así pues, son voluntarias para la persona e inherentes al puesto de trabajo, por lo que, si un trabajador/a que se encuentre realizando retenes, desea dejar de hacerlo, podrá efectuarlo comunicando por escrito al departamento de RRHH, con una antelación mínima de 30 días naturales, de modo que la empresa pueda proceder a su sustitución. En ningún caso se le podrá negar al trabajador/a su derecho a salir de los calendarios de reten.

2. Con los trabajadores/as que voluntariamente se adscriban al sistema de retén, se podrán pactar periodos de realización de retenes, a fin de poder planificarlos mejor entre los empleados/as disponibles. Estos acuerdos deberán plasmarse por escrito, en un calendario de retenes, donde se especificarán el día y las horas de su realización y los trabajadores/as disponibles.
3. Con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral con la social y familiar, los trabajadores/as podrán cambiarse los turnos o días de retén entre ellos, siempre y cuando concurran conjuntamente las siguientes circunstancias: i) Que el servicio quede suficientemente cubierto, ii) que haya sido comunicado el cambio al responsable del departamento con al menos dos días de antelación y iii) que se respete la legislación vigente en materia de descanso entre turnos y jornadas de trabajo.
4. En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as disponibles para la realización de retenes se ausentara con motivo de Incapacidad laboral Temporal, por enfermedad común o accidente de trabajo, o con motivo del disfrute de licencias retribuidas, o cualquier otra causa, estas solo podrán ser cubiertas por el resto de trabajadores/as incluidos en el calendario de retenes, con acuerdo entre estos y el responsable de departamento, respetándose en todo caso la legislación vigente en materia de descansos entre turnos y jornadas de trabajo.
5. La solicitud de intervención del trabajador/a durante los retenes estará regulada atendiendo a la severidad/prioridad del problema. Estableciéndose de antemano, en un procedimiento interno, las incidencias o el nivel de severidad/prioridad que requerirá la intervención durante el retén o el que podrá esperar al horario de servicio habitual.
6. La liquidación de los supuestos de retén (disponibilidad) e intervención (presencia en fábrica fuera de la jornada de trabajo) será la siguiente:
   6.1. Liquidación de retén correspondiente al personal de mantenimiento en situación de retén:
      a) Retenes efectuados de lunes a viernes: se pagará 1/3 de 8 horas, por cada turno de retén de 8 horas, es decir, 2.66 horas por cada 8 horas de retén.
      b) Retenes efectuados en sábados, domingos, festivos y puentes: se pagará 1/2 de 8 horas por cada turno de retén de 8 horas, es decir, 4 horas por cada 8 horas de retén.

   6.2. Liquidación de retén correspondiente al personal de mantenimiento que pertenece al sistema de retén, pero que en ese momento no está en situación de retén:

   En el caso de que fuese requerida la presencia de un trabajador/a que, pese a integrar el sistema de retén, en ese momento no se encontraba en situación de retén, dicho trabajador/a tendrá derecho al pago del retén como si hubiera estado sometido al mismo 8 horas, conforme lo dispuesto en el apartado 6.1.

   Si se realizan varias llamadas a un trabajador/a en diferentes turnos, se abonarán tantos retenes como turnos en cuyo horario se haya requerido su presencia.

cve: BOB-2019a056

6.3. La liquidación de intervenciones (personal de mantenimiento cuya presencia se requiera en fábrica, estando fuera de la jornada de trabajo) será

a) Horas trabajadas de 8 de la mañana a 8 de la tarde: se abonarán como horas extraordinarias.

b) Horas trabajadas de 8 de la tarde a 8 de la mañana: se abonarán como horas extraordinarias, incrementadas en un 25%.

c) Horas trabajadas en sábados, domingos, festivos y puentes en todos los horarios: se abonarán como horas extraordinarias, incrementadas en un 50%, así como la parte proporcional de la prima establecida para sábados, domingos, festivos y puentes.

d) Se abonará el tiempo de trabajo según el marcaje de entrada y salida, redondeando al alza en tramos de 1/2 hora.

e) Si el tiempo de la intervención es inferior a 1 hora, cualquiera que sea su duración, se abonará 1 hora.

f) En caso de que sea posible la resolución de la incidencia por vía telefónica, el trabajador/a será acreedor/a de 1/2 hora extraordinaria. Si se produjeran más llamadas durante la 1/2 hora posterior a la incidencia, que no requieran de la presencia en fábrica, solo será abonada la primera 1/2 hora extraordinaria.

g) Las horas extraordinarias que se compensen con tiempo de descanso retribuido deberán ser disfrutadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Dicho periodo de 4 meses, empezará a computarse a partir de la acumulación de 16 horas.

7. La empresa dispondrá de los medios de trasporte necesarios para efectuar las intervenciones de manera eficaz, o en su defecto, abonará al trabajador la cantidad de 4.18 euros (año 2018) por cada intervención presencial, en concepto de prima de desplazamiento retén. Año 2019: este plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

8. Se anexa al convenio la tarificación de retenes.

cve: BOB-2019a056

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2016

PERSONAL OBRERO (CON 28% DE INCENTIVO)

	Salario convenio (diario) (€)	Plus convenio (por día de trabajo) (€)
Oficial 1.ª	39,27	14,66
Oficial 2.ª	37,41	14,52
Oficial 3.ª	36,11	13,83
Profesional siderúrgico 1.ª	38,05	14,53
Profesional siderúrgico 2.ª	36,37	13,89
Profesional siderúrgico 3.ª	35,64	13,75
Peón especialista	34,95	13,59

PERSONAL EMPLEADO (CON 14% CARENCIA INCENTIVO)

	Salario convenio (mensual) (€)
Subalternos	
Almacenero	1.035,96
Chófer	1.104,79
Vigilante	1.005,83
Administrativos	
Jefe administrativo 1.ª	1.526,09
Jefe administrativo 2.ª	1.434,69
Licenciado	1.687,42
Oficial 1.ª	1.298,43
Oficial 2.ª	1.175,72
Auxiliar	1.027,34
Técnicos de laboratorio	
Jefe de laboratorio	1.543,98
Jefe de sección	1.426,36
Analista 1.ª	1.262,98
Analista 2.ª	1.105,66
Técnicos de taller	
Ingeniero	1.687,42
Maestro de taller	1.334,81
Maestro 2.ª	1.298,42
Encargado	1.235,96

cve: BOB-2019a056

TABLAS SALARIALES 2017

PERSONAL OBRERO (CON 28% DE INCENTIVO)

	Salario convenio (diario) (€)	Plus convenio (por día de trabajo) (€)
Oficial 1.ª	39,90	14,89
Oficial 2.ª	38,01	14,75
Oficial 3.ª	36,69	14,05
Profesional siderúrgico 1.ª	38,66	14,76
Profesional siderúrgico 2.ª	36,95	14,11
Profesional siderúrgico 3.ª	36,21	13,97
Peón especialista	35,51	13,81

PERSONAL EMPLEADO (CON 14% CARENCIA INCENTIVO)

	Salario convenio (mensual)
Subalternos	
Almacenero	1.052,54
Chófer	1.122,47
Vigilante	1.021,92
Administrativos	
Jefe Administrativo 1.ª	1.550,51
Jefe Administrativo 2.ª	1.457,65
Licenciado	1.714,42
Oficial 1.ª	1.319,20
Oficial 2.ª	1.194,53
Auxiliar	1.043,78
Técnicos de laboratorio	
Jefe de Laboratorio	1.568,68
Jefe de Sección	1.449,18
Analista 1.ª	1.283,19
Analista 2.ª	1.123,35
Técnicos de taller	
Ingeniero	1.714,42
Maestro de taller	1.356,17
Maestro 2.ª	1.319,19
Encargado	1.255,74

cve: BOB-2019a056

TABLAS SALARIALES 2018

PERSONAL OBRERO (CON 28% DE INCENTIVO)

	Salario convenio (diario) (€)	Plus convenio (por día de trabajo) (€)
Oficial 1.ª	40,34	15,05
Oficial 2.ª	38,43	14,91
Oficial 3.ª	37,09	14,20
Profesional siderúrgico 1.ª	39,09	14,92
Profesional siderúrgico 2.ª	37,36	14,27
Profesional siderúrgico 3.ª	36,61	14,12
Peón especialista	35,90	13,96

PERSONAL EMPLEADO (CON 14% CARENCIA INCENTIVO)

	Salario convenio (mensual) (€)
Subalternos	
Almacenero	1.064,12
Chófer	1.134,82
Vigilante	1.033,16
Administrativos	
Jefe administrativo 1.ª	1.567,57
Jefe administrativo 2.ª	1.473,68
Licenciado	1.733,28
Oficial 1.ª	1.333,71
Oficial 2.ª	1.207,67
Auxiliar	1.055,26
Técnicos de laboratorio	
Jefe de laboratorio	1.585,94
Jefe de sección	1.465,12
Analista 1.ª	1.297,31
Analista 2.ª	1.135,71
Técnicos de taller	
Ingeniero	1.733,28
Maestro de taller	1.371,09
Maestro 2.ª	1.333,70
Encargado	1.269,55

cve: BOB-2019a056

RETENES 2017

VALOR HORA «1/2 HORA BOCADILLO Y RETEN»

Se divide el salario base de cada categoría entre 6,080000.

	Salario base	S/Q	5	10	15	20	25	30	35	40	45
Of. 1.ª J.E.	39,90	6,59	6,92	7,24	7,57	7,90	8,23	8,56	8,89	9,22	9,55
Oficial 1.ª	39,90	6,59	6,92	7,24	7,57	7,90	8,23	8,56	8,89	9,22	9,55
Oficial 2.ª	38,01	6,27	6,59	6,90	7,22	7,53	7,84	8,16	8,47	8,78	9,10
Oficial 3.ª	36,69	6,06	6,36	6,66	6,96	7,27	7,57	7,87	8,18	8,48	8,78
Sid.1.º J.e.	38,66	6,38	6,70	7,02	7,34	7,66	7,98	8,30	8,61	8,93	9,25
Sider. 1.ª	38,66	6,38	6,70	7,02	7,34	7,66	7,98	8,30	8,61	8,93	9,25
Sider. 2.ª	36,95	6,10	6,40	6,71	7,01	7,32	7,62	7,93	8,23	8,54	8,84
Sider. 3.ª	36,21	5,98	6,28	6,58	6,87	7,17	7,47	7,77	8,07	8,37	8,67
Especial	35,51	5,86	6,15	6,45	6,74	7,03	7,33	7,62	7,91	8,21	8,50

RETENES 2018

VALOR HORA «1/2 HORA BOCADILLO Y RETEN»

Se divide el salario base de cada categoría entre 6,080000.

	Salario base	S/Q	5	10	15	20	25	30	35	40	45
Of. 1.ª J.E.	40,34	6,66	6,99	7,32	7,66	7,99	8,32	8,66	8,99	9,32	9,65
Oficial 1.ª	40,34	6,66	6,99	7,32	7,66	7,99	8,32	8,66	8,99	9,32	9,65
Oficial 2.ª	38,43	6,34	6,66	6,98	7,29	7,61	7,93	8,25	8,56	8,88	9,20
Oficial 3.ª	37,09	6,12	6,43	6,74	7,04	7,35	7,65	7,96	8,27	8,57	8,88
Sid.1.º J.E.	39,08	6,45	6,77	7,10	7,42	7,74	8,06	8,39	8,71	9,03	9,35
Sider. 1.ª	39,08	6,45	6,77	7,10	7,42	7,74	8,06	8,39	8,71	9,03	9,35
Sider. 2.ª	37,36	6,17	6,48	6,78	7,09	7,40	7,71	8,02	8,33	8,63	8,94
Sider. 3.ª	36,61	6,04	6,35	6,65	6,95	7,25	7,55	7,86	8,16	8,46	8,76
Especial	35,90	5,93	6,22	6,52	6,81	7,11	7,41	7,70	8,00	8,30	8,59

cve: BOB-2019a056