

## DEMARCACIÓN DE COSTAS EN ANDALUCÍA-MEDITERRÁNEO M Á L A G A

*ANUNCIO DE LA DEMARCACIÓN DE COSTAS EN ANDALUCÍA-MEDITERRÁNEO RELATIVO A LA PROVIDENCIA DE INCOACIÓN Y A LA APERTURA DEL PLAZO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DEL EXPEDIENTE DE DESLINDE DE LOS BIENES DE DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO-TERRESTRE EN EL TRAMO DE COSTA DE UNOS DOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA (2.990) METROS DE LONGITUD, COMPRENDIDO DESDE EL ARROYO SALTILLO HASTA LA PLAYA DEL BAJONDILLO, EN EL T.M. DE TORREMOLINOS (MÁLAGA). REFERENCIA: DES01/99/29/0012-DES10/01.*

Según lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 21 del Reglamento General de Costas (Real Decreto 876/2014) se anuncia para general conocimiento la providencia de incoación del expediente de deslinde (de fecha 13 de julio de 2016) y el comienzo del procedimiento de información pública del mismo con el fin de que, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, cualquier interesado pueda comparecer en el expediente, examinar el plano de delimitación provisional de la zona de dominio público y de su zona de servidumbre de protección y formular las alegaciones que considere oportunas. Dichos planos con la delimitación provisional se encuentran en las oficinas de esta Demarcación de Costas Andalucía-Mediterráneo (paseo de la Farola, 7 - Málaga) y pueden ser consultados en horario de atención al público (en días laborables de 9:00 a 14:00 horas).

Adicionalmente se comunica que, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se pone en conocimiento de los posibles interesados desconocidos o de domicilio desconocido y de aquellos otros a los que no pueda notificarse personalmente que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Reglamento General de Costas (Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre), se procede citar a los propietarios que se encuentren incluidos en el dominio público marítimo terrestre y los colindantes, individualmente o a los representantes de las comunidades de propietarios cuando estuvieran constituidos, y a los que hayan acreditado su condición de interesados personándose en el expediente de deslinde (teniendo tal consideración las organizaciones legitimadas al amparo del artículo 2.2 de la Ley 27/2006, de 18 de julio), así como al Ayuntamiento y a la Comunidad Autónoma correspondientes, a que se personen el día 14 de septiembre de 2016, a las 16:00 horas en el colegio público Albaida, situado en la calle Chiriva, núm. 23 de Torremolinos (Málaga), para mostrarles la delimitación provisional del dominio público mediante su apeo.

El Jefe de la Demarcación, firmado: Ángel González Castiñeira.

**5 6 6 7 / 1 6**

*ANUNCIO DE LA DEMARCACIÓN DE COSTAS EN ANDALUCÍA-MEDITERRÁNEO RELATIVO A LA PROVIDENCIA DE INCOACIÓN Y A LA APERTURA DEL PLAZO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DEL EXPEDIENTE DE DESLINDE DE LOS BIENES DE DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO-TERRESTRE DEL TRAMO DE COSTA DE UNOS QUINIENTOS SEIS (506) METROS DE LONGITUD COMPRENDIDO ENTRE EL T.M. DE VÉLEZ-MÁLAGA Y EL ARROYO GUERRICO, EN EL T.M. DE TORROX (MÁLAGA). REFERENCIA: DES01/16/29/0001.*

Según lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 21 del Reglamento General de Costas (Real Decreto 876/2014) se anuncia para general conocimiento la providencia de incoación del expediente de deslinde (de fecha 13 de julio de 2016) y el comienzo del procedimiento de información pública del mismo con el fin de que, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, cualquier interesado pueda comparecer en el expediente, examinar el plano de delimitación provisional de la zona de dominio público y de su zona de servidumbre de protección y formular las alegaciones que considere oportunas.

Dichos planos con la delimitación provisional se encuentran en las oficinas de esta Demarcación de Costas Andalucía-Mediterráneo (paseo de la Farola, 7 - Málaga) y pueden ser consultados en horario de atención al público (en días laborables de 9:00 a 14:00 horas).

Adicionalmente se comunica que, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se pone en conocimiento de los posibles interesados desconocidos o de domicilio desconocido y de aquellos otros a los que no pueda notificarse personalmente que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Reglamento General de Costas (Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre), se procede citar a los propietarios que se encuentren incluidos en el dominio público marítimo terrestre y los colindantes, individualmente o a los representantes de las comunidades de propietarios cuando estuvieran constituidos, y a los que hayan acreditado su condición de interesados personándose en el expediente de deslinde (teniendo tal consideración las organizaciones legitimadas al amparo del artículo 2.2 de la Ley 27/2006, de 18 de julio), así como al Ayuntamiento y a la Comunidad Autónoma correspondientes, a que se personen el día 13 de septiembre de 2016, a las 10:00 horas en la Tenencia de Alcaldía del Morche, situada en la plaza de La Marina, en el Morche-Torrox, para mostrarles la delimitación provisional del dominio público mediante su apeo.

El Jefe de la Demarcación, firmado: Ángel González Castiñeira.

**5 6 6 8 / 1 6**

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0011/2016.

Fecha: 23 de junio de 2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código 29001382011982.

Visto el texto del acuerdo de fecha 6 de noviembre de 2015 de la comisión negociadora, y visto el texto del convenio colectivo de la empresa Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0011/2016 y código de acuerdo 29001382011982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 28 de junio de 2016.

La Delegada Territorial, María Francisca Montiel Torres.

A N E X O

#### Exposición de motivos

El presente convenio colectivo se integra dentro del objetivo que se han marcado la representación de la empresa y de los trabajadores de adecuar el marco de las relaciones laborales de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, en Málaga, a las condiciones sociales y

económicas del entorno y de su propio sector productivo tras la prolongada crisis que se ha producido desde el año 2007.

En efecto, paralelamente a las transformaciones que se han producido y se están produciendo en la economía española para adecuarse a un entorno global sin fronteras, las empresas del sector cementero han tenido y tienen que adaptarse a una realidad económica basada en la competitividad, la productividad y la flexibilidad en las respuestas a un mercado significativamente reducido en su ámbito nacional y que obliga a una necesaria internacionalización.

La competencia con países con menores costes laborales y con imperceptibles gastos derivados de la necesaria protección del medio ambiente, los nuevos sistemas de distribución y logística, la necesidad de diferenciarse ofreciendo productos de calidad y que aporten valor añadido,... son sólo algunos ejemplos de la dificultad de competir en una economía mundial.

Así, en los últimos años, Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, perteneciente al Grupo Italcementi ha realizado las inversiones materiales y humanas necesarias para reforzar y mantener, desde Málaga, su presencia en el mercado.

Por su parte, en el centro de trabajo de Málaga (fábrica de cementos Goliat), la representación de la empresa y de los trabajadores han adquirido el compromiso de responsabilidad compartida en el ámbito de las relaciones laborales para acordar importantes cambios que deben situar a la empresa en la mejor disposición para enfrentarse a las necesidades del futuro próximo.

Estos cambios se traducen en el acuerdo de un plan de viabilidad que permita situar a la fábrica de Málaga en un elevado nivel de competitividad mediante:

- el necesario rejuvenecimiento de la plantilla a través de un importante número de incorporaciones
- la revisión y adecuación de los procedimientos y políticas en materia de formación y cualificación profesional,
- el sistema de promociones y
- la estructura salarial.

Todo ello con el objetivo de, por un lado, dar oportunidad a la actual plantilla a adaptarse y, por otro, para que las incorporaciones futuras alcancen más rápidamente el nivel de exigencia requerido por las nuevas circunstancias, manteniendo un marco de condiciones económicas comparables a las del mercado laboral del sector.

La representación de la empresa y de los trabajadores se marcan como objetivo culminar este proceso de adaptación en los próximos convenios colectivos continuando el camino de colaboración y entendimiento trazado hasta el momento.

### Prólogo al convenio

El eje estratégico de nuestra actuación apuesta por la gestión responsable y la creación de valor.

Los esfuerzos de todos los que formamos parte de la empresa han de estar encaminados a conseguir los niveles de producción que nos permitan satisfacer los compromisos adquiridos con nuestros clientes, pero siempre, velando por las condiciones más adecuadas de seguridad, tanto propia como de los compañeros de trabajo, de calidad, base sobre la que se construye la competitividad de nuestra empresa y la garantía de su consolidación, y de protección del medio ambiente, aplicando unas prácticas de gestión adecuadas, encaminadas a reducir y evitar cualquier efecto medioambiental adverso.

Todo ello enmarcado en la mejora constante de la productividad y la eficacia.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo n.º 1. *Territorial*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo de empresa serán aplicables en la Fábrica de Cementos Goliat, de Socie-

dad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, dedicada a la fabricación de cementos, radicada en Málaga.

#### Artículo n.º 2. *Personal*

El presente convenio colectivo afecta al personal, fijo de plantilla y eventual, que presta sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de dicha empresa, en los centros de trabajo de Málaga y cuyos grupos profesionales se hallan incluidos en el artículo número 18 de este convenio.

#### Artículo n.º 3. *Temporal*

El presente convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2015, con excepción de su parte económica que entrará en vigor conforme a lo que se indica en la disposición transitoria primera, cualquiera que sea la fecha de publicación en el *BOP*, siendo su duración por tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2017.

Se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes contratantes, empresa o comité, lo denunciara para su rescisión o revisión con un mes de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro convenio.

### SECCIÓN II. CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo n.º 4. *Incrementos económicos*

Para el año 2015 se aplicarán las tablas salariales recogidas en los anexos.

Para el año 2016 se efectuará un incremento económico consistente en el 1,0% sobre las tablas salariales de 2015 (anexos I, II, III, IV y V).

Para el año 2017 se efectuará un incremento económico consistente en el 1,6% sobre las tablas salariales de 2016 (anexos I, II, III, IV y V).

#### Artículo n.º 5. *Paga variable ventas cemento*

Se podrá percibir una paga adicional variable y no consolidable, en función de la evolución de las ventas de cemento de la fábrica de Málaga excluida la exportación, conforme a la siguiente tabla:

| VENTAS DE CEMENTO MÁLAGA EXCLUIDA EXPORTACIÓN (TONELADAS) | VOLUMEN MÍNIMO (0%) | VOLUMEN MÁXIMO (100%) | PAGA ADICIONAL NO CONSOLIDABLE                                   |
|---|---------------------|-----------------------|--|
| 2015  | +5% SOBRE 2014      | +20% SOBRE 2014       | + 1% DEL SALARIO BRUTO DE LA MASA SALARIAL DE 2014 (3.617.773 €) |
| 2016  | +5% SOBRE 2015      | +15% SOBRE 2015       | + 1% DEL SALARIO BRUTO DE LA MASA SALARIAL DE 2015               |
| 2017  | +5% SOBRE 2016      | +10% SOBRE 2016       | + 1% DEL SALARIO BRUTO DE LA MASA SALARIAL DE 2016               |

Si el valor alcanza el incremento mínimo, se abonará la mitad de la paga. Si el valor se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se abonará la mitad de la paga, más la proporción correspondiente de la otra mitad. El montante económico resultante de estos cálculos, se distribuirá linealmente entre toda la plantilla en función del periodo de tiempo trabajado durante el año. Si un trabajador causa baja durante el año no generará derecho a la percepción de esta paga.

### SECCIÓN III. DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo n.º 6. *Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador le corresponden, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento mínimos exigibles.

Las disposiciones legales que en el futuro pudieran promulgarse y que impliquen variaciones bien económicas o bien en el número de horas de trabajo, serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual, mejorasen lo pactado en este convenio. En caso contrario se estará a lo convenido.

**Artículo n.º 7. Garantía personal**

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este convenio tuviese reconocidas condiciones económicas, en sus conceptos fijos, que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir con aplicación de este Convenio, dicho trabajador tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal.

**Artículo n.º 8. Vinculación a la totalidad**

El conjunto de los derechos y obligaciones pactado de acuerdo con las cláusulas de este convenio, constituye un todo indivisible, y por consiguiente será considerado en su totalidad. Si algunas de sus cláusulas tuviese que modificarse o suprimirse por imperativo superior, la comisión mixta de interpretación del convenio vendrá obligada a tratar este supuesto en el plazo máximo de tres días, contados a partir del recibí de la comunicación de la resolución administrativa.

**Artículo n.º 9. Comisión paritaria de convenio**

Para la solución de las discrepancias que pudiera surgir durante la vigencia del presente convenio se designa una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

**1. Composición:**

La comisión paritaria estará compuesta por ocho (8) miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, comité y empresa, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

**2. Funciones:**

- Vigilancia y seguimiento de su cumplimiento.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

**3. Convocatoria, procedimiento y plazos:**

La comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, a través de una comunicación escrita, indicando el asunto que deba ser objeto de interpretación. Una vez recibida la solicitud por la otra parte, la comisión deberá reunirse en el plazo de 20 días hábiles para debatir sobre la cuestión.

De dicha reunión se levantará un acta conteniendo las materias sometidas a la consideración de la comisión y el resultado alcanzado. Los acuerdos se adoptarán siempre por mayoría de la totalidad de los componentes de la comisión y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

**CAPÍTULO SEGUNDO****De la relación individual de trabajo****SECCIÓN I. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO****Artículo n.º 10. Generalidades**

1) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando y cumpliendo las normas y legislaciones vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes, en aquellas materias a que está obligada.

2) Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

3) Sin perjuicio de lo establecido en los puntos anteriores, corresponde al comité de empresa las competencias enumeradas en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo n.º 11. Ingresos**

1. El ingreso en las diferentes categorías profesionales o grado/nivel, se producirá, a ser posible, en las últimas categorías o puestos de trabajo determinados en el artículo n.º 19.

2. La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

**Artículo n.º 12. Periodo de prueba**

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- 1) Seis meses para los técnicos.
- 2) Dos meses para el personal cualificado.
- 3) Quince días para el personal no cualificado.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Las situaciones de I.T. que afecten al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo.

**SECCIÓN II. CONTRATACIÓN/PROMOCIÓN****Artículo n.º 13. Contratación con carácter indefinido de plantilla**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones complementarias.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de condiciones que se fije, el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo en el que queda encuadrado el trabajador.

Se reconoce el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos a aquellos trabajadores de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal, siempre que su perfil, tanto de formación como de conocimientos sean los adecuados.

**Artículo n.º 14. Contrato de aprendizaje y de práctica**

En dichas modalidades de contratación la empresa aplicará en todo momento lo determinado en la legalidad vigente, llevando a cabo todas las exigencias y requisitos requeridos a tal fin, informando en todo momento al comité de empresa de cualquier contratación que pretendiera llevar a cabo.

**Artículo n.º 15. Cobertura de vacantes**

Para las promociones o vacantes que se deban cubrir se tendrán en cuenta la formación práctica y teórica, así como los méritos y antigüedad de los candidatos, pudiendo la empresa convocar las oportunas pruebas de aptitud si se estima conveniente.

La empresa cubrirá los puestos vacantes o de nueva creación con el personal de la misma, en la forma que se especifica en este convenio, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no existiese personal capacitado dentro de ella.

La provisión de vacantes de categorías superiores que se produzcan en la empresa creará un derecho preferente de ocupación de las mismas por parte de los trabajadores que viniesen ligados a la empresa por un contrato de trabajo en el momento de producirse la vacante.

Se establecen como únicas limitaciones para el ascenso o cobertura de vacantes, las siguientes:

A) Personal directivo y/o cuadros. La promoción o ascenso a estos puestos será de libre designación por la empresa.

B) Resto de personal. Se llevará a cabo mediante concurso/oposición, con la participación tanto de la empresa como de los representantes legales de los trabajadores.

Se reconocen dos tipos de ascensos:

A) Se establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

1. Conocimiento del puesto de trabajo.
2. Titulación requerida para el puesto o equivalente.
3. Comportamiento durante los años que prestó sus servicios, tanto de prestación al trabajo, como el absentismo laboral.
4. Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la formación y práctica en el puesto.

En idénticas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al que tenga más antigüedad en la empresa.

B) Ascenso automático. Producirá efectos este tipo de ascensos cuando se cumplan los requisitos y situaciones reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo n.º 16. *Promoción*

Se define la promoción como el cambio de categoría profesional, puesto de trabajo o grado/nivel inferior a otro superior. Se podrá producir en alguna de las siguientes formas:

1) Por existir variación significativa de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la valoración primitivamente asignada.

2) Por cobertura de vacantes que pueden proceder, de nuevos puestos de trabajo o de la baja del titular de alguno de los existentes, que debe ser cubierto por un nuevo titular.

3) Por el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter general, el personal que se incorpore a la empresa seguirá la siguiente secuencia de promoción:

- 1.º año: Grado/Nivel 1.1
- 2.º año: Grado/Nivel 1.2
- 3.º año: Grado/Nivel 2.1
- 4.º año: Grado/Nivel 2.2
- 5.º año: Grado/Nivel 3.1
- 6.º año: Grado/Nivel 3.2
- 7.º año: Grado/Nivel 4.1

Esta secuencia de promoción se detendrá en el Grado/Nivel correspondiente al puesto para el que sea contratado de acuerdo al artículo 19 del presente convenio.

Si un trabajador finalizase su promoción en un Grado/Nivel inferior al 4.1 y posteriormente se presentara a una vacante de un puesto de Grado/Nivel superior al que tenga en dicho momento y resultase seleccionado para dicho puesto, deberá completar su secuencia de promoción hasta el Grado/Nivel del puesto ofertado. Los años pasados en puestos de grado/nivel inferior, computarán a estos efectos.

En la sección de Mantenimiento una vez se alcance la categoría de Oficial 3ª tendrá que acumular 6 años de antigüedad en dicha categoría para promocionar a Oficial 2ª. Para promocionar a Oficial 1ª tendrá que acumular 6 años de antigüedad en la categoría de Oficial 2ª.

La promoción a Encargado de Mantenimiento queda a potestad de la empresa.

Estas revisiones de Grado/Nivel se harán en enero del año siguiente al que se cumplan los 6 años de antigüedad en el Grado/Nivel correspondiente.

En cualquier caso, para estas promociones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Participación en todos los cursos formación convocados.
- Ninguna sanción en los últimos 6 años.
- Polivalencia.
- Absentismo.
- Títulos y/o permisos oficiales relativos a la actividad.
- Evaluación de los mandos.

#### Artículo n.º 17. *Formación*

Se establece un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

##### 1. Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

- a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

##### 2. Ámbito subjetivo.

Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos.

- a) Presentar por escrito ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodo de interrupción, duración, etc.), así como el lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la comisión de formación de la empresa.

##### 3. Resolución de las solicitudes.

La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar la solicitud la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la Comisión de Formación de la Empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa en el plazo anterior de doce meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella deberá de ser motivada.

La empresa informará de la misma al trabajador y a la Comisión de Formación de la Empresa.

Concedido el permiso de formación por la empresa, el trabajador formulará solicitud a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración necesaria, en función de las características de la acción formativa a realizar.

El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto anteriormente, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio de los conceptos fijos establecido en el convenio colectivo correspondiente para su puesto de trabajo, categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el periodo correspondiente, será financiada a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, el resto de la remuneración que corresponda al trabajador será a cargo de la empresa.

##### 4. Formación para reciclaje.

El trabajador, dentro de la política de formación continua y para cursos de reciclaje, estará obligado a participar en dichos cursos debiendo, a requerimiento de la empresa, realizar al menos 20 horas anuales fuera de su jornada laboral, las cuales se les abonarán por un importe equivalente al valor de la hora extraordinaria.

### SECCIÓN III. GRUPOS PROFESIONALES

#### Artículo n.º 18. *Grupos profesionales*

El sistema de clasificación profesional se basa en la constitución de grupos profesionales, que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación, de acuerdo con la siguiente ordenación:

##### Grupo 0. Cuadros

Grupo 1. Personal que presta sus servicios en canteras, producción, expedición, servicios generales, control de calidad y laboratorios.

Grupo 2. Personal que presta sus servicios en trabajos de mantenimiento en general.

Grupo 3. Personal dedicado a investigación y desarrollo y oficina técnica.

Grupo 4. Personal dedicado a funciones de administración, informática y organización comercial.

Los niveles retributivos básicos se establecen mediante una escala compuesta de 6 grados con 2 niveles cada uno, cuyo detalle figura en el artículo número 19.

Las funciones a desempeñar por los trabajadores para el cumplimiento de su deber de prestación del trabajo se agrupan en unidades denominadas “Puestos de Trabajo”, de conformidad con lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores realizarán cualquier función ordenada por la Dirección en el ejercicio regular de su poder organizativo dentro de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, tal como determina el artículo número 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador desarrolle de forma continuada funciones propias de dos o más grupos profesionales, grados o niveles, que no coincidan con su grado o nivel de origen se le abonará las retribuciones de conformidad con el grado y nivel superior del puesto correspondiente a las funciones desarrolladas.

Si dichas funciones fuesen de grado y nivel inferior, mantendrá las retribuciones de su grado y nivel de origen.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones distintas a las del grado y nivel consolidados por el trabajador, durante un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa, que se proceda a la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme al sistema de cobertura de vacantes que tenga establecido la empresa. Este derecho no será aplicable, entre otros, en los casos de sustituciones por excedencias forzadas, Incapacidad Temporal, así como los trabajos de nivel superior que el trabajador realice, de acuerdo con la dirección, con el fin de formarse para promocionar, de conformidad con el apartado A), punto 4 del artículo 15 de este convenio.

La empresa y los representantes de los trabajadores, si procediese, se reunirán anualmente para estudiar, definir y resolver la denominación de nuevos puestos de trabajo de nueva creación y tareas que se establezcan, así como de las nuevas funciones que las modificaciones técnicas u organizativas hagan necesarias en los ya existentes.

En caso necesario y previo informe de los representantes de los trabajadores, la dirección podrá definir nuevos puestos de trabajo, asignándoseles provisionalmente denominación, funciones, grupo profesional, grado y nivel, hasta su convalidación definitiva, si procediera, en la reunión anual anteriormente mencionada.

#### Artículo n.º 19. *Categorías/puestos de trabajo*

Las definiciones de todas y cada una de las categorías y puestos de trabajo del personal afectado por este convenio son meramente enunciativas.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintas categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior clasificación, percibiendo todos los emolumentos de la misma.

Se clasifican como seguidamente se determina, en aplicación de la valoración de los puestos de trabajo llevada a efecto por la empresa especializada The Wyatt Company de España, Sociedad anónima.

#### **Grado 1** (De 80 a 200 puntos)

Puntos

Hasta 100 Nivel I: Eventuales 1.º año

101 a 200 Nivel II: Especialista Servicios Aux./Especialista Barredora/Eventuales 2º año

#### **Grado 2** (De 201 a 320 puntos)

Puntos

201 a 260 Nivel I: Operador Ensacadora/Especialista Envase/Ayte.de Producción.

261 a 320 Nivel II: Perforador/Conductor Pte. Grúa/Ofc.3º Mecánico/Analista 2º/Ordenanza/Auxiliar Administrativo

#### **Grado 3** (de 321 a 440 puntos)

Puntos

321a 380 Nivel I: Maqta. Excav. 2/Ofc.3º Electricista/Espec. Expedición/Ayte. Fabricación

381 a 440 Nivel II: Almacenero/Aux. Técnico Mto/Ofc.3º Electromecánico / Maq.Exc.v.1/ Analista 1º/ Ofc.2º Mecánico/Ofc. 2º Calderero/Ofc.2º Soldador/Oficial 3º Mto.

#### **Grado 4** (De 441 a 560 puntos)

Puntos

441 a 500 Nivel I: Espta. Fabricación/Ofc.2º Electricista/ Ofc.2º Admto/Basculista/ Resp. Limpieza / Analista 1º A

501 a 560 Nivel II: Ofc.1º Soldador/Ofc.2º Electromecánico/ Analista 1º Supervisor/Resp. Almacén/ Ofc.1º Calderero/Capatáz Envase/Capatáz Cantera/Oficial 2º Mto./Ofc.1º Mec.

#### **Grado 5** (De 561 a 680 puntos)

Puntos

561 a 620 Nivel I: Ofc.1º Electricista/Ofc.1º MecánicoAjustador/ Ofc.1º Admto.

621 a 680 Nivel II: Ofc.1º Electromecánico/Ofc.1º Electrónico/ Panelista/Encargado Ventas/Delineante Proyectista/Oficial 1º Mto.

#### **Grado 6** (De 681 a 800 puntos)

Puntos

681 a 740 Nivel I: Encargado Mto. Mecánico/Encargado Mto. Eléctrico

741 a 800 Nivel II: Jefe Sección/Jefe Departamento/Jefe Área/ Director Actividad

### SECCIÓN IV. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

#### Artículo n.º 20. *Generalidades*

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad desde una perspectiva general, introduce un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminada a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Los firmantes del presente convenio abogan por que las relaciones laborales estén informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

En especial, en el caso del acoso sexual, la empresa y la representación sindical manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

### CAPÍTULO TERCERO

#### SECCIÓN I. TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo n.º 21. *Jornada laboral*

La duración máxima de la jornada laboral para los años 2015, 2016 y 2017 será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivas y un total de 1.712 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, respectivamente.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El tiempo de descanso para el bocadillo durante la jornada será de veinticinco (25) minutos, considerándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. La misma consideración tendrán los tiempos muertos no imputables al trabajador.

Las jornadas laborales, para las distintas secciones de la empresa, serán las siguientes:

A) Turnos rotativos en fabricación y mantenimiento.

Primer turno: de 7 a 15 horas.

Segundo turno: de 15 a 23 horas.

Tercer turno: de 23 a 7 horas.

El personal del turno de fabricación se regirá, para el año 2015, por el cuadrante que figura en el anexo VI de este convenio. Para los años siguientes se publicará el cuadrante en diciembre del año anterior.

Los doce días festivos a nivel nacional y los dos días festivos a nivel local tendrán el siguiente tratamiento:

1) El trabajo en día festivo, siempre que por cuadrante le corresponda trabajar, le será compensado con un descanso complementario, más una compensación por festivo de 10,79 euros/hora.

2) Cuando se produzca un cambio de turno sin notificación previa al trabajador y habiéndose presentado el mismo en su jornada habitual, éste podrá elegir continuar su jornada normal o cambiarla percibiendo una compensación económica equivalente a una llamada más el importe de una hora extraordinaria.

3) Los turnos deberán organizarse de forma que de cada tres domingos, corresponda uno de descanso. En el caso de que por circunstancias imprevistas, un operario tuviera que trabajar el tercer domingo, le será de aplicación lo determinado en la siguiente nota aclaratoria.

4) Considerando las especiales circunstancias que concurren se establece una reducción de jornada de 8 horas, en cómputo anual, para el personal adscrito a estos servicios de turnos rotativos de 24 horas. Estas ocho horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero y serán descontadas en el correspondiente cuadrante.

#### Nota aclaratoria

Cuando un trabajador sea requerido para trabajar en su día de descanso, para sustituir a un compañero y continuase el turno del trabajador que sustituya, podrá optar por cobrar dicha jornada como horas extraordinarias o compensarla por horas de descanso, más la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente Convenio, adaptándose a los descansos del nuevo turno, quedando, por tanto, anulados los descansos que tenga asignados en el cuadrante existente en la sección correspondiente. El personal libre (aquel que no tiene turno fijo asignado) no tendrá descansos fijos debido a que su función es la de cubrir cualquier eventualidad que se presente. Mientras no tenga que cubrir ninguna contingencia, descansará los sábados y domingos.

#### B) Canteras

De lunes a viernes: 1.º turno: de 07 a 15 horas.  
2.º turno: de 15 a 23 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

#### C) Expedición y carga.

Primer turno: De 6 a 14 horas  
Segundo turno: De 14 a 22 horas

Descansos: Sábados, domingos y festivos

En caso de fuerte demanda se podrá implantar con carácter rotatorio, un tercer turno.

En temporada de baja demanda o paro en el departamento, podrán suprimirse, parcial o totalmente, algunos de los turnos, incorporándose, provisionalmente, el personal sobrante, a las secciones que se determinen, realizando tareas adecuadas a su categoría profesional, en tanto dure dicha situación, respetándosele todos sus emolumentos y la jornada laboral diaria de trabajo.

#### D) Personal de fabricación con turno fijo y laboratorio.

De lunes a viernes de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

1) El personal de fabricación con turno fijo que sea requerido para trabajar en sábado, por necesidades del departamento correspondiente, podrá elegir, entre cobrar las horas como horas extraordinarias, o compensarlas por horas de descanso, más la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio.

2) Al personal del laboratorio que los sábados realizan los trabajos propios de control de resistencia, se les abonará, por el tiempo necesario para realizar dicha tarea la cantidad de 134,5 euros. Si estos trabajos se realizaran en domingo la compensación económica será de 143,47 euros.

#### E) Mantenimiento

##### a) General:

De lunes a viernes de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

Cuando las circunstancias lo requieran, debido a reparaciones urgentes, se podrán organizar turnos, hasta la finalización de las mismas, previo informe al Comité de Empresa, en aplicación de lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

A todo trabajador que se le cambie el horario laboral se le compensará con el importe de una llamada, siempre que dicho cambio no sea por realización de horas extraordinarias.

##### b) Segundo turno de mantenimiento:

De lunes a viernes: de 14:30 a 22:30 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

#### F) Comercial

De lunes a viernes: De 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

No obstante, el personal de dicho departamento, podrá negociar con su jefe el reparto irregular de su jornada de trabajo, para mejor adaptación y atención a las necesidades del mismo, siendo informado del acuerdo al Comité de Empresa.

#### G) Especialistas servicios auxiliares

Este personal se adaptará a la jornada laboral fijada en los cuadrantes que exista en cada una de las secciones en la que preste sus servicios.

#### H) Compras, aprovisionamiento y almacén:

##### a) General:

De lunes a viernes: de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

##### b) Segundo turno de almacén:

De lunes a viernes: de 14 a 22 horas.

El personal del almacén que, a fecha 24 de octubre de 2003, tuviera asignado el turno de mañana continuará realizando este turno adaptando su horario, siempre que sea necesario, para suplir las ausencias de personas asignadas al turno de tarde.

El trabajador del almacén que, a fecha 24 de octubre de 2003, tuviera asignado el turno de tarde, así como las nuevas incorporaciones que se produzcan en el Almacén, rotarán en el turno de mañana y de tarde a partir del momento en que se produzca una nueva incorporación al Almacén (ya sea por cobertura interna o externa).

### Generalidades

1) El día festivo que coincida con un día de descanso será sustituido por otro de descanso en día laborable, el cual se descansará de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2) Para el personal en turno rotativo, los descansos semanales serán los especificados en los cuadrantes correspondientes de cada sección.

3) El personal que realice funciones de visitador tendrá que adaptar su jornada laboral en función de la utilización que aconseja las tarifas de energía eléctrica.

4) Los días 24 y 31 de diciembre, el horario a todo el personal le será reducido en ocho (8) horas, siempre que los mismos no coincidan con el día de descanso. El personal de expedición y carga trabajará en jornada de mañana si el servicio lo requiere, disfrutando este descanso posteriormente, suprimiéndose el turno de tarde salvo si surgiera algún problema de embarque o carga con carácter urgente. El personal de Mantenimiento que por necesidades del servicio tenga que trabajar dichas fechas disfrutará este descanso posteriormente. Estas dieciséis horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero.

Las dieciséis horas serán descansadas de forma que estén cubiertas las necesidades de cada departamento durante la totalidad de la jornada asignada al mismo.

5) Al personal en turno rotativo, que la empresa estime imprescindible que trabaje en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una compensación económica de 159,10 euros y los turnos correspondientes a los días 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonará una compensación económica de 86,52 euros.

Por los descansos previstos en el punto 4), se les considerarán dichas jornadas como horas extraordinarias que compensarán con descanso de las mismas y recibirán una gratificación en la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio.

6) El personal que sea requerido para trabajar en su día de descanso o vacaciones, se le abonará dicho día, a su voluntad como horas extraordinarias o como horas compensadas de descanso, más una gratificación en la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio y por tanto con pérdida de su descanso habitual.

7) Al personal que por causas circunstanciales sea requerido para trabajar en su día de descanso, domingo, festivo o en jornada nocturna, se le abonarán como mínimo 3 horas extraordinarias, que podrá cobrar o compensar en la forma prevista en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio, además de la llamada correspondiente.

#### Artículo n.º 22. *Prolongación de la jornada*

Cuando un trabajador tuviese que continuar su jornada laboral normal del día, a propuesta de la empresa y de libre aceptación del trabajador y el trabajo se prolonga hasta las 7 de la mañana del día siguiente, será relevado de su puesto de trabajo y se le abonará ese día como trabajado a todos los efectos económicos pactados en este convenio.

Si la jornada laboral se prolonga hasta las 11 de la noche, realizará este día solo media jornada, iniciándola a las 7 o a las 11 de la mañana, a elección del trabajador, y se le abonará como jornada completa.

El segundo turno de mantenimiento, si tuviera que continuar su jornada laboral hasta las 7 de la mañana siguiente, realizará en este día solo media jornada, iniciándola a las 14:30 o 18:30 respectivamente y se le abonará como jornada completa.

El operario en turno rotativo de 24 horas que, estando como reserva en el primer turno, tenga que suplir a un compañero del tercero, cambiará para sustituirle, el primer turno por el tercero. Al día siguiente no podrá continuar en su turno de mañana, por lo que descansará, y se le abonará ese día como trabajado a todos los efectos económicos pactados en este convenio.

#### Artículo n.º 23. *Trabajos nocturnos y a turnos*

Cuando sea necesario, a juicio de la empresa, establecer trabajos nocturnos o a turnos del personal que no está normalmente encuadrado dentro de ellos, la empresa deberá comunicarlo con carácter previo a los trabajadores afectados y a los representantes legales de los mismos. De no ser aceptado por los trabajadores, se aplicará lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

Como aclaración, se consideran casos que requieren el desdoblamiento de turnos con carácter enunciativo y no limitativo los siguientes:

Reparaciones inmediatas de fuerza mayor, imprevistas o fortuitas.

#### Artículo n.º 24. *Vacaciones y días asuntos propios*

##### A) Vacaciones

- 1) El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas anuales de veintisiete días laborables.
- 2) El importe a percibir durante el periodo de vacaciones, será el mismo que hubiesen obtenido en el periodo de trabajo efectivo.
- 3) Serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, disposiciones laborales vigentes y de conformidad con lo pactado entre la dirección y el Comité de Empresa.
- 4) Deberán programarse dentro del año correspondiente, antes del 31 de enero de cada año y posteriormente se realizarán

los cuadrantes correspondientes a las distintas secciones de la Empresa, de los que informará al Comité de Empresa.

Se confeccionarán las normas para su aplicación.

- 5) El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por causas justificadas y previo aviso con 48 horas de antelación.
- 6) Al personal que disfrute sus vacaciones anuales fuera de los periodos que se especifican a continuación, se le abonará la cantidad de 6,36 euros por día.
  - 1) Semana Blanca.
  - 2) Semana Santa.
  - 3) Navidad (entre el 22/12 y el 7/1)
  - 4) Periodo del 15 junio al 15 de septiembre.
- 7) Las vacaciones que no se disfruten dentro del año natural, tienen de plazo para su disfrute el primer trimestre del año siguiente, siempre y cuando se hayan dejado de disfrutar por acuerdo entre empresa y trabajador y que conste justificación documentada en el Departamento de Personal.

##### B) Asuntos propios

Además, para ajustar el n.º de horas anuales efectivas de trabajo, se establecen como festivos los siguientes días laborables (Anexo V):

|          |         |
|----------|---------|
| Año 2015 | 6 días  |
| Año 2016 | 6 días  |
| Año 2017 | 6 días* |

- Para cuadrar con la jornada anual, en el año 2017, no habrá día de reajuste de calendario por el 19 de agosto.

Estos días se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que éste estime conveniente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 48 horas de antelación.
- No podrán acumularse estos días festivos a los días de vacaciones.

#### Artículo n.º 25. *Permisos y licencias*

Con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en las condiciones desarrolladas en el artículo n.º 17 de este convenio.

Igualmente y con arreglo a lo dispuesto en el mencionado Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo su derecho a la remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- c) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La justificación que se exigirá en estos casos será un informe emitido por el médico que hubiese atendido al pariente enfermo, en el que se determine el tipo de enfermedad de la que ha sido asistido, o tipo de intervención quirúrgica practicada. El Servicio Médico de Empresa determinará, a la vista de dicho informe, si corresponde o no la calificación de grave; en caso de no considerarlo así, se reunirá con la comisión que nombre al efecto el Comité de Empresa, para dirimir tal situación. En caso de intervención quirúrgica o internamiento de parientes en un centro hospitalario, se concederá, el día del hecho causante, como falta justificada abonada para todos los familiares que pertenezcan a la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si quedase hospitalizado, se prolongarán las faltas por el tiempo de dicha hospitalización, con

- el máximo de tres días laborables, para uno solo de los familiares. Si la intervención quirúrgica u hospitalización fuera por enfermedad grave tendrán derecho a los tres días laborables de permiso todos los familiares que figuren en la plantilla de la Empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día laboral por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, excluyendo los familiares políticos.
- e) Un día laboral por fallecimiento de un tío carnal, del trabajador o de su cónyuge.  
Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en un día natural.
- f) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en dicha norma, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legales establecidos.
- i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el caso de que la madre y el padre trabajen en la empresa, este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de ellos.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella o a negociar con la empresa la realización de un horario flexible en su jornada de trabajo.
- k) Permiso de paternidad, en los términos recogidos en la legislación vigente.  
Para evitar confusiones, se aclara que en el parentesco hasta segundo grado incluye los siguientes casos: Cónyuge, padres, abuelos, hermanos, hijos y nietos (en todos, por afinidad, incluido políticos).

#### CAPÍTULO CUARTO

### Régimen de percepciones económicas

#### SECCIÓN I. PERCEPCIONES GENERALES

##### Artículo n.º 26. Estructura salarial

Al objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, se considera necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extra salariales que deben formar parte de las percepciones económicas, que estará desglosada de la siguiente forma:

##### A) Percepciones salariales

###### 0. Salario base.

###### 0.1 Salario Base.

###### 1. Complementos personales.

###### 1.1 Antigüedad consolidada.

###### 1.2 Complemento "Ad-personam".

###### 2. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

###### 2.1 Gratificaciones extraordinarias estatutarias.

###### 2.2 Gratificación de convenio.

###### 2.3 Gratificación de beneficios.

###### 3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

###### 3.1 Nocturnidad.

###### 3.2 Trabajos especiales.

###### 3.3 Horas extraordinarias.

###### 3.4 Primas de producción.

###### 3.5 Gratificación de productividad.

###### 3.6 Plus de turno nocturno.

###### 3.7 Incentivo jefe de equipo.

###### 3.8 Incentivo por prestación.

###### 3.9 Plus de asistencia en sábado y domingo.

###### 3.10 Compensación por Nochebuena y Nochevieja.

###### 3.11 Compensación festivos.

###### 3.12 Compensación por flexibilidad de jornada.

###### 3.13 Suplementos.

###### 3.14 Llamadas.

###### 3.15 Plus de vacaciones.

###### 3.16 Prima de prevención.

##### B) Percepciones no salariales

Todos los conceptos enumerados a continuación, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales:

###### 1. Indemnizaciones o suplidos.

###### 1.1 Gastos manutención.

###### 1.2 Plus de transporte.

###### 1.3 Desplazamientos.

###### 2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

###### 2.1 Ayudas por enfermedad o accidente.

###### 2.2 Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa.

###### 3. Acción social de la empresa

###### 3.1 Indemnización por fallecimiento o jubilación.

###### 3.2 Ayuda estudios.

###### 3.3 Seguro colectivo de vida.

###### 3.4 Fondo de préstamos.

###### 3.5 Crédito para pago de cemento.

##### C) Percepciones no consolidables.

Nocturnidad.

Trabajos especiales.

Horas extraordinarias.

Plus de turno nocturno.

Incentivo Jefe de Equipo.

Incentivo por prestación.

Plus de asistencia en sábado y domingo.

Compensación por Nochebuena y Nochevieja.

Compensación festivos.

Compensación por flexibilidad de jornada.

Suplementos.

Llamadas.

Gastos manutención.

Desplazamientos.

Plus vacaciones.

Ayudas por enfermedad o accidente.

Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa.

Indemnización por fallecimiento o jubilación.

Ayuda estudios.

Seguro colectivo de vida.

Fondo de préstamos.

El pago de la nómina se llevará a cabo dentro del cuarto día hábil del mes siguiente al devengo de la misma.

#### SECCIÓN II. PERCEPCIONES SALARIALES

##### 0. SALARIO BASE

##### Artículo n.º 27. Salario base y devengo

1) Los salarios base serán los especificados en el anexo I, para cada nivel de los existentes en cada uno de los grados.

Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, descansos, festivos, vacaciones y permisos retribuidos.

2) Cuando un trabajador realice trabajo de superior categoría profesional, puesto de trabajo, grado/nivel cobrará todos los emolumentos en función del trabajo que realice, y en caso de que esta situación se prolongara, se estará a lo que se establece en el artículo 18 del presente convenio y artículo número 39 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

1. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo n.º 28. *Complementos personales*

1.1 Antigüedad consolidada.

1) Este concepto se mantendrá, para el personal de plantilla que viniera percibiéndolo con anterioridad al 1 de enero de 1999 y su importe permanecerá por tiempo indefinido como un complemento retribuido «*ad personam*», extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del personal afectado (anexo V).

2) Este concepto se abonará de la siguiente manera:

- Una parte prorrateada mensualmente (12 meses) en el concepto “Antigüedad Consolidada” y
- Otra parte en las pagas extraordinarias (4 pagas) en el concepto “Antigüedad Consolidada de Pagas”

La suma de estos importes será la definida en el anexo V del presente convenio.

1.2 Complemento “*Ad-Personam*”.

Como consecuencia del acuerdo con la representación legal de los trabajadores para la viabilidad y competitividad futura de la compañía, se han introducido cambios que afectan a la regulación establecida en el convenio colectivo sobre determinadas materias, entre ellas, la modificación de la estructura salarial y la cuantía de algunos de los conceptos que integran esa nueva estructura salarial que se ha incorporado al convenio colectivo. La aplicación de estos cambios en materia salarial puede implicar en la práctica la reducción del salario fijo de alguno de los empleados.

Para compensar o neutralizar dicha variación se ha reconocido a los empleados que a 31 de diciembre de 2014 formaban parte de la plantilla de la compañía un complemento personal, cuya cuantía es la diferencia económica existente entre la retribución salarial fija que venían percibiendo conforme a la anterior regulación prevista en el Convenio Colectivo de Empresa y el nuevo salario fijo resultante de aplicar las nuevas tablas salariales. Dicho complemento salarial tiene el carácter de condición más beneficiosa, y no será absorbible ni compensable con las futuras revisiones que se establezcan con carácter general a través de convenio o acuerdo colectivo.

Este complemento tiene la misma consideración a todos los efectos de salario base, afectándole todos los aumentos que tenga dicho salario base, así como formando parte de todas las prestaciones e indemnizaciones relacionadas con el mismo.

2. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR AL MES

Artículo n.º 29. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coinciden con las fijadas en el Estatuto de los Trabajadores y cuya cuantía será de 30 días, cada una de ellas y se harán efectivas el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Dichas gratificaciones se abonarán aplicando los importes por día de paga consignados en la tabla del anexo III, según grado/nivel.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo en alta. La de julio dentro del primer semestre del año y la de Diciembre en proporción al tiempo trabajado en el segundo semestre, computándose como trabajado a los solos efectos de devengos de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad, accidente y licencias retribuidas.

Artículo n.º 30. *Gratificación de convenio*

Se mantiene la gratificación llamada de convenio para todo el personal y se hará efectiva el 15 de diciembre. La cuantía será de 30 días. A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo III, según grado/nivel.

Artículo n.º 31. *Gratificación de beneficio*

Se mantiene una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía de 30 días para todo el personal acogido a este convenio. A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo III, según grado/nivel. Se pagará el mismo día que la nómina de diciembre.

3. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo n.º 32. *Primas de producción y prevención*

A) Prima de producción.

Se pagará mensualmente en función de las siguientes horas:

- a) Horas trabajadas
- b) Horas de baja por accidente de trabajo
- c) Horas de vacaciones
- d) Horas por días de asuntos propios
- e) Horas sindicales
- f) Horas de descanso por horas extraordinarias
- h) Horas dedicadas como componente de una mesa electoral, para elecciones nacionales, autonómicas o provinciales.

Para calcular el precio de la hora de prima de producción, para todos los trabajadores afectados por este convenio, se establecen 2 tramos con sus respectivas fórmulas:

Tramo 1: Hasta 850.000 Ton. de Clinker y 1.000.000 Ton. de Cemento. (dividir por 12 para mensualizar)

$$\text{Euros/hora} = \frac{\text{Tm. Clinker producido} \times 0,0232277 + \text{Tm. de Cemento vendido} \times 0,0116066}{1.000}$$

Tramo 2: Desde 850.000 Ton. de Clinker y 1.000.000 Ton. de cemento.

(dividir por 12 para mensualizar).

$$\text{Euros/hora} = \frac{\text{Tm. Clinker producido} \times 0,0232277 + \text{Tm. de Cemento vendido} \times 0,0116066}{1.000} \times 50\%$$

Los límites acordados se aplicarán de forma independiente de tal manera que, si un mes, se supera el límite de clinker producido pero no el de cemento vendido, se aplicaría la reducción del 50% del valor sobre el exceso clinker pero no sobre el cemento vendido, y viceversa.

Se realizará una regularización a final de año del 2.º tramo en el caso de que no se llegue a los límites establecidos. Esta regularización se realizará en el mes de febrero tomando como datos el año natural.

B) Prima de prevención

Se establece una prima de prevención orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de cero accidentes, con la siguiente regla de cálculo:

B.1. Prima mensual: se abonará un importe resultado de calcular el promedio de 7 días de paga prorrateado en doce meses (según tabla anexo III de convenio), tomando como base la plantilla efectiva a 31 de diciembre del año anterior. Se abonará dicha cantidad mensual en aquellos meses en los que haya cero accidentes; no computarán a estos efectos los accidentes *in-itinere* ni las recaídas.

B.2. Prima anual: se abonará un importe resultado de calcular el promedio de 3 días de paga (según tabla anexo III de convenio), tomando como base la plantilla efectiva a 31 de diciembre del año anterior. De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de la evolución del Índice de Frecuencia conforme a la siguiente tabla:

|        | 2015    |            | 2016    |            | 2017    |            |
|--------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
|        | IF 2014 | % A COBRAR | IF 2015 | % A COBRAR | IF 2016 | % A COBRAR |
| MÁXIMO | 7       | 0%         | 7       | 0%         | 7       | 0%         |
| MÍNIMO | 0       | 100%       | 0       | 100%       | 0       | 100%       |

Si el valor anual del índice de frecuencia se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se calculará la proporción correspondiente. Asimismo, al valor final a cobrar se le aplicará un factor de corrección de 1-% absentismo.

#### Artículo n.º 33. *Gratificación de productividad*

El precio de la hora de prima de gratificación de productividad, para todos los trabajadores afectados por este convenio, se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Euros/hora} = \frac{55.350,78}{\text{Horas del trimestre}}$$

Se pagará trimestralmente, conjuntamente con la nómina del último mes de cada trimestre, en función de las siguientes horas, cuya suma total será el divisor de la fórmula:

- a) Horas trabajadas
- b) Horas de baja por accidente de trabajo
- c) Horas de vacaciones
- d) Horas por días de asuntos propios
- e) Horas sindicales
- f) Horas de descanso por horas extraordinarias
- g) Horas dedicadas como componente de una Mesa Electoral para elecciones Nacionales, Autonómicas o Provinciales.

#### Artículo n.º 34. *Nocturnidad*

1) Todo el personal que sin estar en turno rotativo trabaje en el periodo considerado como nocturno, percibirá un plus de nocturnidad que tendrá el valor indicado en la tabla del anexo II de este convenio.

2) Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese de cuatro horas o inferior, solamente se abonará el plus sobre el tiempo trabajado.

3) Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará la nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

4) Se considera período nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

#### Artículo n.º 35. *Trabajos especiales*

La relación de trabajos especiales contemplados en cada puesto de trabajo, así como la cuantía a recibir por la realización de los mismos, serán los siguientes:

- a) Especial - 1                      3,32 euros/hora
  - 1.1 Trabajos sobre ciclones con el horno en caliente.
  - 1.2 Trabajos realizados en el sector comprendido entre la cabeza del horno y la tercera bancada, con el horno en caliente.
  - 1.3 Trabajos en el interior de los molinos de bolas, molino de carbón y mesa alimentadora de carbón.
  - 1.5 Trabajos en el interior de los separadores de los molinos.
  - 1.6 Trabajos en el interior de los elevadores de cangilones.
- b) Especial - 2                      7,62 euros/día
  - 2.1 Limpieza en el interior de los silos.
  - 2.2 Trabajos en el interior de los hornos y ciclones (demolición).
- c) Especial - 3                      2,40 euros/hora
  - 3.1 Limpieza pegaduras torre de ciclones en funcionamiento.

#### Artículo n.º 36. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias se consideran divididas en cuatro grupos, las de fuerza mayor, las estructurales, las normales y las compensadas:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor.
 

Se entenderán como tales las especificadas como de carácter imprevisible, para prevenir o reparar averías, siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, las cuales se considerarán como estructurales y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.
- b) Horas extraordinarias estructurales.
 

Son las realizadas en las siguientes circunstancias:

  - 1.º) Las suplencias como consecuencia de baja por enfermedad o accidente del titular, considerándose incluidas solo

las que se produzcan durante la primera semana de cada baja y comprenden sábados y domingo, así como cualquier día festivo que incluya dicha semana.

- 2.º) Suplencias por ausencia imprevista del titular, con las mismas limitaciones que las señaladas en el apartado anterior.
  - 3.º) Suplencias por vacaciones del titular de un puesto de trabajo.
  - 4.º) Suplencias por ausencias imprevistas y bajas por enfermedad o accidente.
  - 5.º) Por reparaciones de hornos.
  - 6.º) Por prolongación de jornada, como consecuencia de más duración de la prevista en revisiones o reparaciones.
  - 7.º) Por reparaciones llevadas a cabo fuera de la jornada normal.
  - 8.º) Para cubrir algún puesto que no tenga asignado titular o que los operarios asignados no sean suficientes para cubrir la totalidad de los turnos de trabajo.
  - 9.º) Por cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.
  - 10.º) Por períodos punta de producción y/o pedidos imprevistos. Estos cambios se realizarán de acuerdo con el trabajador interesado, teniéndose en cuenta, tanto la legislación vigente como lo pactado en el presente convenio colectivo. Las horas extraordinarias estructurales computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, no siendo de obligado cumplimiento.
- c) Horas extraordinarias normales.
- Computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas y tampoco son de obligado cumplimiento. Las horas extraordinarias de los puntos a, b y c, anteriormente descritos se cobrarán según los importes determinados en el anexo IV.
- d) Horas extraordinarias compensadas con descansos.
- Las horas extraordinarias se podrán compensar mediante descansos dentro de los 4 meses siguientes a su realización más una compensación económica por hora de 10,79 euros/hora. Las horas extraordinarias que se compensen con descanso no podrán superar el número de 200 en el año natural. La empresa, por su parte, asume el propósito de continuar el esfuerzo organizativo que viene realizando desde hace tiempo en pro de la reducción máxima posible de las horas extraordinarias.

#### Artículo n.º 37. *Plus de turno nocturno*

Con el fin de compensar los inconvenientes que representa el trabajar en turnos rotatorios, se establece un plus, con la siguiente cuantía por jornada laboral trabajada en periodo nocturno:

28,75 euros/noche

#### Artículo n.º 38. *Incentivo jefe de equipo*

Se considerará al trabajador que además de desarrollar su propio trabajo es responsable del trabajo de otras personas.

Las características del puesto son:

- Capacidad de organización.
- Dotes de mando.

En contraprestación la empresa abonará un 40% más de la prima de producción mensual.

Esta remuneración especial se percibirá solamente durante los días que ejerza como tal.

#### Artículo n.º 39. *Incentivo por prestación*

Para el personal de cantera que sea requerido por la dirección se abonará un incentivo económico de prestación, siempre que se comprometan a la realización de las siguientes funciones:

Cantera:

- 1) Control y operación de las diferentes instalaciones fijas, actuales y futuras de trituración, parques de prehomogeneización y maquinaria auxiliar.
- 2) Cuidado y limpieza de la maquinaria e instalaciones de la cantera.

3) Cooperar con el mantenimiento, revisión e inspección periódica de las máquinas e instalaciones.

4) Eliminación de atranques y cualquier problema que surja en las instalaciones.

5) Confeccionar los partes e informes periódicos necesarios para el control de las máquinas, instalaciones y producción de la sección.

Debe entenderse que el cumplimiento de las funciones especificadas no incluye las funciones que por su nivel el operario no alcanza a poder realizar.

El Operador de Trituradoras tendrá que cumplir con todas las funciones especificadas anteriormente.

En contraprestación la empresa abonará un 35 % de las primas de producción mensual.

Esta remuneración especial se pierde ante la negativa o inhibición de ejercer las funciones relacionadas.

#### Artículo n.º 40. *Plus asistencia sábados y domingos.*

A todo el personal que trabaje en sábado o domingo, en su jornada laboral normal completa (exceptuando los trabajos efectuados dichos días con horas extraordinarias o compensadas) se le abonarán los siguientes pluses, proporcionalmente a las horas trabajadas:

Por cada sábado.....10,78 euros.

Por cada domingo.....18,33 euros.

### SECCIÓN III. PERCEPCIONES NO SALARIALES

#### 1. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

##### Artículo n.º 41. *Suplementos*

Se mantienen los suplementos que “*ad personam*” se vienen abonando procedentes de condiciones anteriores más beneficiosas. Cuando por promoción o suplencia un trabajador que goce de suplemento pase a un nivel superior, se absorberá el suplemento, total o parcialmente, en la cuantía del incremento salarial correspondiente.

##### Artículo n.º 42. *Llamadas*

Las gratificaciones por llamadas al personal serán las siguientes:

1) De 7 a 23 horas: 14,39 euros/llamada

2) De 23 a 7 horas: 28,77 euros/llamada

y domingo o festivo

Estas gratificaciones se aplicarán también, al personal que fuera de su horario habitual de trabajo y que no sea cambio de turno o algún trabajo ya previsto, sea llamado para cubrir una ausencia o realizar una tarea extraordinaria.

También se abonarán en los casos de trabajos previstos en festivos a excepción del personal de turno en su jornada normal.

##### Artículo n.º 43. *Gastos manutención*

Cuando cualquier trabajador, por necesidad del trabajo, se viera obligado a continuar su jornada laboral, se le abonará una dieta de 13,53 euros si la misma se prolonga en un mínimo de dos horas.

Si pasadas seis horas de finalizada su jornada continuara en su puesto, devengará una dieta suplementaria de 6,77 euros y otra de 13,53 euros pasada una hora de la segunda jornada suplementaria.

El personal que sea llamado para realizar cualquier tarea fuera de su horario habitual, devengará una dieta de 13,53 euros si se prolonga su presencia en más de tres horas, una suplementaria de 6,77 euros si se prolonga en más de siete horas y otra de 13,53 euros si se prolonga en más de once horas. Para el cómputo de horas para estas dietas, se incluirán las horas de comida que se hayan efectuado.

En días festivos se abonarán dietas cuando se sobrepasen las horas de jornada normal, al personal en turno.

El personal que por necesidad del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta por importe de 82,89 euros diarias, durante el tiempo que dure tal situación. En caso de pernoctar en su domicilio, devengará media dieta, cuyo importe sería de 41,45 euros diarias.

##### Artículo n.º 44. *Desplazamientos*

Los trabajadores no clasificados como conductores y que por necesidades de la empresa opten por desplazarse en su propio vehículo, percibirán un plus de 0,31 euros/km con un mínimo de 2,85 euros por jornada.

#### 2. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

##### Artículo n.º 45. *Ayuda por enfermedad o accidente*

La empresa complementará a todos los trabajadores que estén de baja por enfermedad o accidente de trabajo, y hasta la edad de 65 años cumplidos, la percepción que le corresponda por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social, con un suplemento diario para que alcance el 100% del valor de sus horas normales de (salario del anexo I, más antigüedad del anexo V, y suplemento en su caso) durante el tiempo que dure dicha situación.

A propuesta de la empresa, por medio de su servicio médico y previa conformidad del Comité de Empresa, se podrá anular dicho suplemento, al operario que infrinja las normas vigentes o aquellas acordadas en convenio.

También perderá la presente ayuda todo trabajador que se dé de baja por gripe y se hubiera negado a vacunarse a requerimiento del servicio médico, sin causa justificada, en la campaña que se lleve a cabo anualmente.

##### Artículo n.º 46. *Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa*

Se asigna una cantidad mensual de 93,61 euros por cada familiar deficiente físico o psíquico y reconocido como tal por la Seguridad Social y que conviva con el beneficiario o que esté a su cargo en algún centro especial.

#### 3. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

##### Artículo n.º 47. *Ayuda estudios*

El fondo asignado a este concepto se eleva a 58.026 euros que se repartirán por acuerdo de la Comisión de Becas y la empresa, entre todos los hijos de los trabajadores que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

##### 1) Enseñanza superior:

Acreditar mediante certificación las asignaturas aprobadas del curso anterior.

##### 2) Educación especial:

Documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

##### 3) Infantil, primaria y secundaria (ESO):

Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

##### 4) Restantes enseñanzas:

Acreditar haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, así como acreditar de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Solo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencias.

La Comisión de Becas estará formada por cuatro miembros, dos asignados por la empresa y dos por el Comité de Empresa.

Dicha Comisión de Becas, para la concesión de las ayudas tendrá presente en todo momento la normativa implantada en cada momento por la legislación vigente.

##### Artículo n.º 48. *Seguro colectivo de vida*

Para todo el personal de la empresa con edad inferior a los 65 años, se establece un seguro colectivo de vida, con prima a cargo de la empresa, que garantiza a los asegurados las siguientes cuantías:

1) En caso de muerte por enfermedad común .. 18.030,00 euros

2) Invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común..... 18.030,00 euros

- 3) Muerte por accidente..... 18.030,00 euros  
 4) Muerte por accidente de circulación..... 24.040,00 euros  
 5) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y por invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional .....36.060,00 euros

Artículo n.º 49. *Fondo de préstamos y préstamo de vivienda*

La empresa tiene creado un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores por una cuantía global máxima de 124.186,038 euros.

Este fondo se distribuirá conforme lo acordado entre la empresa y el Comité de Empresa, en aplicación de las siguientes normas:

Grupo primero - Compra o construcción de la vivienda habitual.  
 Importe máximo: 10.000 euros.  
 Forma de pago: 50 mensualidades.

Requisitos:

- En el primer caso, presentación del contrato de compra de la vivienda o escritura notarial de la misma, o proyecto de construcción y permiso de obras en el segundo caso.

Grupo segundo - Reparación de vivienda, pago de hipoteca o compra de vehículo

Importe máximo: 6.000 euros.  
 Forma de pago: 30 mensualidades.

Requisitos:

- 1) Para las reparaciones de viviendas se deberá aportar, junto a la solicitud, justificante de pago del permiso de obras municipal y el presupuesto correspondiente a la reparación que pretenda realizar.
- 2) Para el pago de hipotecas se deberá justificar la existencia de la misma fehacientemente.
- 3) Por la compra de vehículo también tendrá que demostrarlo fehacientemente mediante la presentación de la documentación que acredite dicha compra. El vehículo deberá estar matriculado a nombre del trabajador.
- 4) Para actos jurídicos (divorcio o adopción).

Este préstamo, será por el valor del vencimiento del recibo a pagar, sirviendo de base el importe del último vencimiento, sin que pueda exceder de la cantidad asignada a este apartado.

La justificación del pago referente a los puntos 1, 2 y 3 del presente grupo, deberá presentarse a la Comisión de Préstamos, como máximo en la siguiente reunión de dicha comisión, presentando el justificante de haber realizado la obra o haber pagado la hipoteca o vehículo en su caso. De no ser así se aplicará el apartado "E" de las normas generales para todos los préstamos.

Grupo tercero -Varios.

Importe máximo: 3.000 euros.  
 Forma de pago: 20 mensualidades.

Requisitos:

- Haber transcurrido 3 meses desde el pago del préstamo anterior en el momento de la solicitud del nuevo.

NORMAS GENERALES PARA TODOS LOS PRÉSTAMOS

A) Para la concesión de los préstamos se respetará estrictamente, tanto el tiempo transcurrido desde el pago del anterior como la fecha de entrada de la solicitud del nuevo préstamo.

B) Tendrán preferencia los préstamos de mayor cuantía y que se destinen a problemas específicos de la vivienda.

C) Se entenderá como vivienda habitual la que sirve de residencia al trabajador la mayor parte del año.

D) Los préstamos de cualquier modalidad podrán solicitarse por una cantidad inferior a la estipulada, teniendo en cuenta que la deducción mínima mensual será de 30,05 euros.

E) De comprobarse falsedad en la documentación adjunta a la solicitud o en los requisitos exigidos, el trabajador tendrá que devolver en un plazo de 3 meses la cantidad que reste del préstamo, quedando inhabilitado a perpetuidad para solicitar préstamos de ninguna modalidad.

F) La Comisión de Préstamos estudiará todas las solicitudes que se presenten con carácter de urgencia, para lo cual deberá existir siempre un fondo de reserva de 6.000 euros.

G) La Comisión de Préstamos se reunirá al día siguiente laboral al pago de la nómina mensual, autorizando a la empresa a la concesión de los préstamos solicitados en el caso de incomparecencia de dicha comisión en la fecha prevista.

H) Para los préstamos urgentes a que hace referencia el apartado F), se reunirá la comisión en un plazo máximo de 48 horas desde la fecha de la petición, no concediéndose préstamos urgentes sin el consentimiento expreso de la misma.

La cantidad anticipada no devengará intereses de ninguna clase y las peticiones de préstamos serán estudiadas y su concesión aprobada en su caso por una Comisión nombrada a tal efecto por la empresa y el Comité de Empresa.

No obstante, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y reglamentos que la desarrollen, se le calculará el interés legal fijado en los Presupuestos Generales del Estado, vigente en la fecha en la concesión del préstamo y se declarará dicho interés como renta, llevándose a cabo la retención correspondiente a cada trabajador.

Si el trabajador cesase en sus relaciones con la empresa, por cualquier causa, deberá cancelar automáticamente la cantidad que tuviese pendiente de reintegro del préstamo concedido.

Artículo n.º 50. *Ropa de trabajo*

La empresa proporcionará a su personal, previa solicitud a través del documento de entrega de EPI, las siguientes prendas de trabajo, según las diferentes secciones:

CANTERA, PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y EXPEDICIÓN

Dos buzos o un buzo, un pantalón y una camisa o dos pantalones y dos camisas anualmente; así como un anorak, cada tres años, para todo el personal adscrito a estas secciones con la excepción de Mantenimiento en que el anorak será entregado sólo al personal que trabaje habitualmente fuera del taller.

CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DE MANTENIMIENTO

Soldadores: Dos buzos y un pantalón con una camisa o tres buzos, anualmente. Una chaqueta de cuero cuando sea necesario y nunca antes del año.

Electricistas: A este personal se le suministrará la ropa en tejido de 100% algodón y mangas largas.

ALMACÉN Y CONTROL DE CALIDAD

Dos batas así como un pantalón y una camisa, anualmente.

La entrega de la ropa prevista anualmente se realizará antes del 30 de junio de cada año.

Nota. En caso de verdadera necesidad por causa del deterioro de cualquiera de las prendas, contra entrega de la deteriorada, se le entregará otra nueva, sea cual sea la fecha en que ocurra dicha contingencia, debiendo ser autorizado previamente por el Jefe de la Sección correspondiente.

Al personal que permanezca de baja, por enfermedad o accidente de trabajo, durante más de seis meses, se le entregará el vestuario que le corresponda en proporción al tiempo trabajado en el año.

Todo el personal que lo crea necesario, por comodidad, podrá cambiar un buzo por pantalón y camisa.

SUMINISTRO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

A todo el personal de las secciones que lo requiera de forma habitual para el desarrollo de sus tareas, cuando lo necesiten (como máximo una vez al año), se le proveerá del siguiente equipo:

- Casco y gafas de seguridad (para todo el personal de fábrica).
- Calzado de seguridad.
- Traje de agua y botas de agua de seguridad.
- Electricistas: Un par de guantes de piel flor. Casco con pantalla adaptable aislante, incolora.
- Gafas de seguridad graduadas: al personal que tenga que utilizar gafas graduadas para los trabajos que en las prescripcio-

nes de seguridad se contemplan como de uso obligatorio, las solicitará al servicio médico de la empresa; dichas gafas se les suministrarán con monturas homologadas y cristales correctores inorgánico securizados.

#### Artículo n.º 51. *Prevención de riesgos laborales*

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores, se comprometen a colaborar para la aplicación de lo que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos y disposiciones legales vigentes, habiéndose constituido para control y seguimiento de lo determinado en dicha Ley, el comité de salud laboral del centro.

### CAPÍTULO V

#### Régimen de disciplina en el trabajo

##### SECCIÓN I - FALTAS

#### Artículo n.º 52. *Clasificación de las faltas*

Desarrollando lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas cometidas por los mismos al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se establece en los artículos siguientes y como complemento a las recogidas en el acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero vigente.

#### Artículo n.º 53. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a organismos oficiales.
4. No fichar repetidamente, bien al inicio o bien al final de la jornada.
5. No comunicar dentro de los plazos previstos (48 horas y 5 días) de la situación de incapacidad laboral transitoria.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Artículo n.º 54. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.
3. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa, será considerada como "muy grave".
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose, de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La imprudencia en acto de servicio o al incumplimiento de las normas de seguridad, previo estudio del Comité de Seguridad y Salud Laboral que investigará el grado de la falta.
8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
9. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

#### Artículo n.º 55. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. La notoria embriaguez o utilización de drogas en el trabajo.
4. los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, clientes o proveedores.
5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
6. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
7. El abuso de autoridad por parte de los mandos.

De conformidad con lo establecido en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por dichas faltas muy graves.

##### SECCIÓN II. SANCIONES

#### Artículo n.º 56. *Aplicación*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### A) Faltas Leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

##### B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

##### C) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido.

### CAPÍTULO VI

#### Disposiciones transitorias

##### Primera. Retroactividad del convenio

Este convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del mismo.

##### Segunda. Indemnización por fallecimiento o jubilación

Respecto a la indemnización por fallecimiento o jubilación se encuentra externalizada de acuerdo con la legislación vigente y lo acordado por empresa y trabajadores, mediante la póliza de seguros número 2004722 suscrita el 7 de mayo de 2013 por la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los trabajadores de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima con la Compañía Aseguradora Vidacaixa, Sociedad Anónima.

Como consecuencia de la firma de este convenio se debe modificar la redacción del artículo 23 punto D) del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los Trabajadores de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, sustituyendo el texto: "percibirán doce mensualidades del salario más diferencia salarial, más la antigüedad, de conformidad con los conceptos definidos en las tablas de los anexos I y II del convenio colectivo vigente en el momento de producirse la contingencia. Dichos anexos referidos al año 2002 se recogen en el anexo I del presente reglamento.", por el siguiente: "percibirán doce mensualidades del salario de conformidad con los conceptos definidos en la tabla del anexo I del convenio colectivo vigente en el momento de producirse la contingencia, más el complemento "Ad-Personam", más la antigüedad consolidada definida en el anexo V del convenio colectivo vigente quedando por tanto expresamente excluido de este cálculo el importe de antigüedad consolidada de pagas, de conformidad con los importes que vinieran cobrando por dichos conceptos en el momento de producirse la contingencia".

##### Tercera. Personal adscrito a cantera a 31/12/2014

El artículo 21 punto B) del convenio colectivo 2012-2014, establecía que el personal de canteras, "De realizar el horario de 7 a 15 horas,

el personal que estaba en alta el 1 de enero de 1997, y como compensación por la modificación o cambio de jornada de trabajo anterior y por los perjuicios que este cambio les ha ocasionado, tendrán una compensación económica, por flexibilidad de jornada, de 2,72 euros por día, no cobrando dicha compensación en los días que realice la jornada en el tramo horario de 6 a 14 horas". Esta compensación sólo sería aplicable a José Antonio Fernández Rabadán.

No obstante lo mencionado en el punto anterior y como excepción por las circunstancias que acontecen en este acuerdo, se hará extensiva esta condición al resto de personal de cantera: Miguel Ángel Hilillo Soler y Francisco José Herrera Jiménez, de manera "Ad Personam". El personal que se incorpore a futuro en cantera, no disfrutará de esta condición.

En el supuesto de que a futuro el personal que disfrute del acuerdo volviera a realizar una jornada nocturna la compensación económica que disfrutara en virtud de este acuerdo se absorbería con la nocturnidad que les correspondiera.

#### Cuarta. Gestión del cuadrante del turno fabricación

Con el fin de tratar de mejorar la gestión de dicho cuadrante se acuerdan, como experiencia piloto, los criterios redactados a continuación y se llevarán a cabo reuniones periódicas de carácter cuatrimestral (enero, mayo y octubre) entre la representación de la empresa y de los trabajadores al objeto de analizar las incidencias surgidas durante el período, con el fin de establecer los parámetros definitivos.

Los criterios para gestionar el cuadrante del turno de fabricación serán los siguientes:

##### DEFINICIONES

- Turno rotativo de producción: Es el turno de trabajo de los operarios de la sección de producción (anexo VI)
- Operario en turno: Es aquel que tiene asignado los descansos y un turno fijo de trabajo.
- Operario libre y semilibre:
  - Tiene la función de cubrir cualquier incidencia que se presente.
  - No tiene asignado un turno fijo de trabajo.
  - No tienen los descansos fijados en el cuadrante, la empresa asignará los dos descansos en función de las necesidades de la misma. Una vez que se le asignen tendrán el mismo tratamiento que un descanso normal del turno, con las salvedades que se explican a continuación.
  - Si no tuviera que cubrir incidencias, su turno de trabajo será de mañana y descansara los sábados y domingos.
  - Si tuviera que sustituir a un compañero, cogerá el turno de trabajo y los descansos de dicho compañero.
- Incidencia: Situación que afecta al normal desarrollo del turno de producción.
- Complemento necesidad servicio: Compensación económica a razón de 124 €.

##### DESCRIPCIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL TURNO DE PRODUCCIÓN

- Vacaciones:
  - Fuera del periodo vacacional:
    - El turno tendrá preferencia para solicitar vacaciones, horas compensadas y asuntos propios.
  - Dentro del periodo vacacional:
    - Se respetará el cuadrante de vacaciones pactado entre la empresa y los trabajadores.
    - Las vacaciones adicionales, descansos compensados y asuntos propios, se darán cuando las necesidades de personal estén cubiertas, el orden de preferencia para solicitarlas es: semilibre, libre y turno.
- Operario libre:
  - El personal que se encuentre libre, cuando tenga los dos descansos fijados por la empresa y sea llamado para cubrir una incidencia, se tratará de la siguiente forma:
    - Si se le avisa antes de las 15:00 horas del día anterior al inicio del descanso, de la necesidad de cubrir una incidencia en sus días de descanso, trabajará esos días y retrasará los des-

cansos, estos se deberán coger antes de que finalice el periodo de libre sin que suponga ningún coste para la empresa.

- Si se le avisa después de las 15:00 horas del día anterior al inicio del descanso, tendrá derecho a cobrar, el complemento necesidad de servicio quedándole pendiente el disfrute del descanso de su cuadrante.
- El mismo tratamiento tendrá los días de vacaciones, descansos compensados y asuntos propios concedidos por parte de la empresa.
- El operario libre y semilibre tendrán el compromiso de responder a la comunicación de la empresa en el menor tiempo posible.
- Si hubiera dos libres, se denominarán libre 1 y libre 2, marcando el orden de prioridad para llamarlos, cambiando de posición en cada ciclo completo de turno.

#### Quinta. Incorporación de personal

A tenor de los planes de ajuste y rejuvenecimiento de plantilla que la empresa tiene implantados, se acuerda la incorporación de 12 personas a la plantilla de la compañía entre la firma del presente convenio y el 31 de diciembre de 2017.

#### Disposición adicional

##### Primera. Representación sindical

Los representantes sindicales de esta empresa ostentarán todas las atribuciones que les tienen conferidas, tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Disposición final

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el IV acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cimitero publicado en el BOE número 57, de 7 de marzo de 2014 o disposición legal que la sustituya.

En Málaga, a 6 de noviembre de 2015.

Por UGT.

Por CCOO.

Por la empresa

#### ANEXO I

##### Salario base

|         |          | 2015      | 2016      | 2017      |
|---------|----------|-----------|-----------|-----------|
|         |          | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA |
|         | NIVEL I  | 39,730207 | 40,127509 | 40,769549 |
| GRADO 1 |          |           |           |           |
|         | NIVEL II | 45,590278 | 46,046181 | 46,782920 |
|         |          |           |           |           |
|         | NIVEL I  | 47,180101 | 47,651902 | 48,414332 |
| GRADO 2 |          |           |           |           |
|         | NIVEL II | 48,792964 | 49,280894 | 50,069388 |
|         |          |           |           |           |
|         | NIVEL I  | 50,574795 | 51,080543 | 51,897831 |
| GRADO 3 |          |           |           |           |
|         | NIVEL II | 52,594715 | 53,120662 | 53,970592 |
|         |          |           |           |           |
|         | NIVEL I  | 54,391905 | 54,935825 | 55,814798 |
| GRADO 4 |          |           |           |           |
|         | NIVEL II | 56,588472 | 57,154357 | 58,068826 |
|         |          |           |           |           |
|         | NIVEL I  | 58,600711 | 59,186719 | 60,133706 |
| GRADO 5 |          |           |           |           |
|         | NIVEL II | 60,989286 | 61,599178 | 62,584765 |
|         |          |           |           |           |
|         | NIVEL I  | 63,393221 | 64,027153 | 65,051588 |
| GRADO 6 |          |           |           |           |
|         | NIVEL II | 65,735713 | 66,393070 | 67,455359 |

## ANEXO II

## Valor hora extraordinaria

## Importe diario en concepto de nocturnidad por hora

|         |          | 2015      | 2016      | 2017      |
|---------|----------|-----------|-----------|-----------|
|         |          | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA |
| GRADO 1 | NIVEL I  | 1,831337  | 1,849650  | 1,879245  |
|         | NIVEL II | 1,899214  | 1,918206  | 1,948897  |
| GRADO 2 | NIVEL I  | 1,987849  | 2,007728  | 2,039852  |
|         | NIVEL II | 2,078352  | 2,099135  | 2,132722  |
| GRADO 3 | NIVEL I  | 2,179442  | 2,201237  | 2,236456  |
|         | NIVEL II | 2,292363  | 2,315287  | 2,352332  |
| GRADO 4 | NIVEL I  | 2,392519  | 2,416444  | 2,455107  |
|         | NIVEL II | 2,516338  | 2,541501  | 2,582165  |
| GRADO 5 | NIVEL I  | 2,629259  | 2,655551  | 2,698040  |
|         | NIVEL II | 2,763871  | 2,791510  | 2,836174  |
| GRADO 6 | NIVEL I  | 2,898588  | 2,927574  | 2,974415  |
|         | NIVEL II | 3,033097  | 3,063428  | 3,112443  |

|         |          | 2015      | 2016      | 2017      |
|---------|----------|-----------|-----------|-----------|
|         |          | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA |
| GRADO 1 | NIVEL I  | 17,145757 | 17,317215 | 17,594290 |
|         | NIVEL II | 17,643939 | 17,820378 | 18,105504 |
| GRADO 2 | NIVEL I  | 18,245909 | 18,428368 | 18,723222 |
|         | NIVEL II | 18,910151 | 19,099253 | 19,404841 |
| GRADO 3 | NIVEL I  | 19,667803 | 19,864481 | 20,182313 |
|         | NIVEL II | 20,415076 | 20,619227 | 20,949134 |
| GRADO 4 | NIVEL I  | 21,131212 | 21,342524 | 21,684005 |
|         | NIVEL II | 22,044545 | 22,264990 | 22,621230 |
| GRADO 5 | NIVEL I  | 22,937121 | 23,166492 | 23,537156 |
|         | NIVEL II | 23,881591 | 24,120407 | 24,506333 |
| GRADO 6 | NIVEL I  | 24,846818 | 25,095286 | 25,496811 |
|         | NIVEL II | 25,895076 | 26,154027 | 26,572491 |

## ANEXO III

## Importe diario en concepto de pagas extras

|         |          | 2015      | 2016      | 2017      |
|---------|----------|-----------|-----------|-----------|
|         |          | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA | EUROS/DÍA |
| GRADO 1 | NIVEL I  | 35,954819 | 36,314367 | 36,895397 |
|         | NIVEL II | 39,456830 | 39,851398 | 40,489021 |
| GRADO 2 | NIVEL I  | 41,324597 | 41,737842 | 42,405648 |
|         | NIVEL II | 43,192363 | 43,624287 | 44,322275 |
| GRADO 3 | NIVEL I  | 45,293756 | 45,746694 | 46,478641 |
|         | NIVEL II | 47,628465 | 48,104750 | 48,874426 |
| GRADO 4 | NIVEL I  | 49,729442 | 50,226737 | 51,030365 |
|         | NIVEL II | 52,297882 | 52,820860 | 53,665994 |
| GRADO 5 | NIVEL I  | 54,632589 | 55,178915 | 56,061778 |
|         | NIVEL II | 57,434344 | 58,008687 | 58,936826 |
| GRADO 6 | NIVEL I  | 60,235889 | 60,838248 | 61,811660 |
|         | NIVEL II | 63,037436 | 63,667810 | 64,686495 |

## ANEXO IV

## ANEXO V

## Relación de personal con antigüedad consolidada

| TRABAJADOR    | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA PAGAS | TOTAL ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA |
|---------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|
| TRABAJADOR 1  | 7.318                  | 3.806                        | 11.124                       |
| TRABAJADOR 2  | 8.588                  | 4.460                        | 13.048                       |
| TRABAJADOR 3  | 8.664                  | 4.496                        | 13.160                       |
| TRABAJADOR 4  | 7.075                  | 3.818                        | 10.893                       |
| TRABAJADOR 5  | 7.080                  | 3.754                        | 10.833                       |
| TRABAJADOR 6  | 8.359                  | 4.352                        | 12.711                       |
| TRABAJADOR 7  | 8.725                  | 4.525                        | 13.250                       |
| TRABAJADOR 8  | 8.817                  | 4.568                        | 13.385                       |
| TRABAJADOR 9  | 8.588                  | 4.460                        | 13.048                       |
| TRABAJADOR 10 | 6.442                  | 3.477                        | 9.919                        |
| TRABAJADOR 11 | 7.861                  | 4.119                        | 11.979                       |
| TRABAJADOR 12 | 7.945                  | 4.120                        | 12.065                       |
| TRABAJADOR 13 | 9.152                  | 4.746                        | 13.898                       |
| TRABAJADOR 14 | 8.169                  | 4.243                        | 12.412                       |
| TRABAJADOR 15 | 8.505                  | 4.421                        | 12.927                       |
| TRABAJADOR 16 | 8.909                  | 4.611                        | 13.520                       |
| TRABAJADOR 17 | 7.053                  | 3.667                        | 10.719                       |
| TRABAJADOR 18 | 7.316                  | 3.772                        | 11.088                       |
| TRABAJADOR 19 | 6.960                  | 3.638                        | 10.598                       |
| TRABAJADOR 20 | 7.463                  | 3.859                        | 11.323                       |
| TRABAJADOR 21 | 8.175                  | 4.266                        | 12.441                       |
| TRABAJADOR 22 | 7.444                  | 3.948                        | 11.392                       |
| TRABAJADOR 23 | 7.199                  | 3.750                        | 10.949                       |
| TRABAJADOR 24 | 9.008                  | 4.678                        | 13.685                       |

A N E X O V I

Cuadrante



VACACIONES VERANO



V. VERANO ADICIONALES GRUPOS EXTREMOS



OTROS PERIODOS VACACIONES

ENERO / 2015

|            |   |   |    |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|---|---|----|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1 | 2 | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| DÍA SEMANA | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  |
| SEMANA     | 4 |   |    |    | 5  |    |    |   |   | 6  |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| A          | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  |
| B          | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  |
| C          | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  |
| D          | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  |
| E          | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  |
| F          | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL |

FEBRERO / 2015

|            |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| DÍA SEMANA | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  |
| SEMANA     | 3  |    |    |    |   |   | 4  |    |    |    |    | 5  |    |    |    |    | 6  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| A          | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  |
| B          | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL |
| C          | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  |    |
| D          | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  |
| E          | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  |
| F          | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  |

MARZO / 2015

|            |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| DÍA SEMANA | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  |
| SEMANA     | 1  |    |    |    |   | 2 |    |    |    |    | 3  |    |    |    |    | 4  |    |    |    |    | 5  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| A          | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  |
| B          | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  |
| C          | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL |
| D          | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  |
| E          | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  |    |
| F          | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  |

ABRIL / 2015

|            |    |   |   |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|---|---|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2 | 3 | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| DÍA SEMANA | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  |
| SEMANA     | 5  |   |   |    |    | 6  |    |    |   |    | 1  |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    | 3  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| A          | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  |
| B          | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  |
| C          | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  |
| D          | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  |
| E          | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  |
| F          | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  |



VACACIONES VERANO



V. VERANO ADICIONALES GRUPOS EXTREMOS



OTROS PERIODOS VACACIONES

MAYO / 2015

|            |   |    |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|---|----|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1 | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| DÍA SEMANA | V | S  | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  |
| SEMANA     | 3 |    |    | 4  |    |    |   |   |    |    | 5  |    |    |    |    |    |    | 6  |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    | 2  |
| A          | D | D  | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL |
| B          | N | N  | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  |    |
| C          | T | T  | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  |
| D          | D | D  | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  |
| E          | L | DL | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  |
| F          | M | M  | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  |

JUNIO / 2015

|            |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3  | 4 | 5 | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| DÍA SEMANA | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  |
| SEMANA     | 2  |    |    |   |   | 3  |    |    |    |    |    |    | 4  |    |    |    |    |    |    | 5  |    |    |    |    |    | 6  |    |    |    |    |
| A          | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  |
| B          | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL |
| C          | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  |
| D          | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  |
| E          | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  |
| F          | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  |

JULIO / 2015

|            |    |   |   |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|------------|----|---|---|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| DÍAS MES   | 1  | 2 | 3 | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |   |
| DÍA SEMANA | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  |   |
| SEMANA     | 6  |   |   |    |    | 1  |    |    |   |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    | 3  |    |    |    |    |    | 4  |    |    |    |    |    |   |
| A          | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  |   |
| B          | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  |   |
| C          | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  |   |
| D          | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L |
| E          | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M |
| F          | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  |    |   |

AGOSTO / 2015

|            |    |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 | 7 | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| DÍA SEMANA | S  | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  |
| SEMANA     | 4  | 5  |    |    |    |   |   |    | 6  |    |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    | 3  |    |    |
| A          | N  | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | L  | D  | M  | M  | T  |
| B          | T  | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  |
| C          | D  | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  |
| D          | DL | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  |
| E          | M  | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL |
| F          | D  | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  |



VACACIONES VERANO



V. VERANO ADICIONALES GRUPOS EXTREMOS



OTROS PERIODOS VACACIONES

SEPTIEMBRE / 2015

|            |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|------------|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3 | 4 | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |   |
| DÍA SEMANA | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  |   |
| SEMANA     | 3  |    |   |   | 4  |    |    |    |    |    |    | 5  |    |    |    |    |    | 6  |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    |    |    |    |   |
| A          | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL |   |
| B          | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  |   |
| C          | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  |   |
| D          | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  |   |
| E          | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  |   |
| F          | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D |

OCTUBRE / 2015

|            |   |   |    |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|---|---|----|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1 | 2 | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| DÍA SEMANA | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  |
| SEMANA     | 1 |   |    | 2  |    |    |    |   |   | 3  |    |    |    |    |    | 4  |    |    |    |    | 5  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| A          | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  |
| B          | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  |
| C          | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL |
| D          | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  |
| E          | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  |
| F          | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  |

NOVIEMBRE / 2015

|            |    |    |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| DÍA SEMANA | D  | L  | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  |
| SEMANA     | 6  |    |    |    |   |   | 1  |    |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    | 3  |    |    |    |    | 4  |    |    |    |    |    |    |
| A          | T  | N  | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  |
| B          | D  | SL | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  |
| C          | DL | L  | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  |
| D          | M  | T  | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL |
| E          | D  | M  | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  |
| F          | N  | D  | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  |

DICIEMBRE / 2015

|            |    |    |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| DÍAS MES   | 1  | 2  | 3 | 4 | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| DÍA SEMANA | M  | X  | J | V | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  | V  | S  | D  | L  | M  | X  | J  |
| SEMANA     | 4  |    |   |   | 5  |    |    |    |    |    |    | 6  |    |    |    |    |    | 1  |    |    |    |    | 2  |    |    |    |    |    |    |    |    |
| A          | M  | T  | T | N | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  |
| B          | D  | M  | M | T | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  |
| C          | N  | D  | D | D | D  | D  | SL | SL | SL | L  | L  | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  |
| D          | SL | SL | L | L | DL | DL | L  | L  | L  | D  | M  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  |
| E          | L  | L  | D | M | M  | M  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  |
| F          | T  | N  | N | D | D  | D  | M  | M  | T  | T  | N  | N  | N  | D  | D  | M  | M  | T  | T  | T  | N  | N  | D  | D  | D  | D  | D  | SL | SL | SL | L  |