



### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca**

**Oficina Territorial de Trabajo**

*Anuncio.*

Salamanca, 21 de abril de 2017  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la Empresa Eslauto Automoción, S.L., que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 29 de marzo de 2017 y suscrito con fecha de 28 de marzo de 2017, por la Empresa y los representantes de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito, así como notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, 21 de abril de 2017.-La Jefa de La Oficina Territorial de Trabajo, M.<sup>a</sup> Jesús Serrano Laso.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESLAUTO AUTOMOCIÓN S.L. 2017-2018-2019-2020

#### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente convenio colectivo se concierta entre la empresa Eslauto Automoción S.L y los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Eslauto Automoción S.L afectando a todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo y los que durante su vigencia se puedan abrir en la provincia de Salamanca.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del convenio será desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, con independencia de su firma y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4.- DENUNCIA.

Extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá automáticamente denunciado cesando la necesidad de mediar denuncia expresa por ninguna de las partes. Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán su vigencia las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo, continuando en vigor su contenido normativo hasta el momento en que las partes suscriban un nuevo Convenio Colectivo.

CVE: BOP-SA-20170504-001



La parte que solicite la revisión del presente Convenio vendrá obligada hacer entrega a la otra parte de la plataforma reivindicativa que incluirá los puntos objeto de negociación.

### Artículo 5. COMISIÓN MIXTA O PARITARIA

Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una comisión mixta o paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, así como de otras competencias que por ley le vengan atribuidas. Con sede en el domicilio de la empresa, Ctra. Madrid, km. 207,700 Santa Marta de Tormes (Salamanca).

La comisión mixta estará integrada por todos los representantes legales de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa. Asimismo, la comisión podrá contar con los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia quienes serán designados libremente por las partes.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Procederán a convocar la comisión mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integra.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la publicación del convenio, siendo sus funciones las siguientes:

#### Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretenda inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

### Artículo 6.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la represen-



tación de la empresa y la representación legal de los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

El periodo de consulta se considerará iniciado cuando se haya entregado toda la documentación requerida.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo sectorial y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.

b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

#### Artículo 7.- CONDICIONES MÍNIMAS.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran mínimas y en consecuencia ninguna persona o grupo de la empresa podrán tener condiciones inferiores. Se respetarán las mejoras de todo orden que individual o colectivamente puedan existir en lo presente. La cuantía mínima salarial percibir por el trabajador o trabajadora; se garantizará que al menos sea igual o superior a la que se establezca en Convenio Colectivo de Sector de aplicación.

### CAPÍTULO II

#### SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

##### Artículo 8.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

##### Artículo 9.- SALARIO BASE Y REVISIÓN SALARIAL.

Las condiciones económicas pactadas desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, son las que figuran en las Tablas Salariales recogidas como Anexo I, que supone un incremento del 2 % sobre las Tablas del 2016.



Para el año 2018 se establece un incremento salarial del 2 % sobre las Tablas definitivas del 2017.

Para el año 2019 se establece un incremento salarial del 2 % sobre las Tablas definitivas del 2018.

Para el año 2020 se establece un incremento salarial del 2 % sobre las Tablas definitivas del 2019.

El pago de los atrasos generados como consecuencia del incremento del 2% desde el 01/01/2017, se abonarán en el plazo máximo de 1 mes desde la firma del presente convenio.

Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2017 un aumento superior al incremento salarial pactado, las remuneraciones percibidas durante el año 2017 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2017, y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2017, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2018.

Las remuneraciones correspondientes a los años 2018-2019-2020 se incrementarán, siempre que la variación anual del IPC a 31 de diciembre elaborado por el INE, sea superior lo pactado para cada año, en la cuantía correspondiente a dicho exceso. Estos incrementos se realizarán en los mismos términos previstos en la cláusula de revisión del apartado anterior.

Artículo 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán tres: marzo, julio, y Navidad y comprenderán, el sueldo convenio, antigüedad y la mejora voluntaria, y serán percibidas por todo el personal que lleve un año en la Empresa.

No se deducirá ningún día por baja laboral, incluido el descanso por maternidad, es decir se percibirá el 100% de lo que comprenden, (sueldo, antigüedad y mejora voluntaria).

Los trabajadores que no tuvieran un año de antigüedad, percibirán dichas pagas en la proporción al tiempo trabajado.

Artículo 11.- ANTIGÜEDAD.

La antigüedad será de cuatrienios al 5% del salario base convenio, reflejado en las tablas anexas.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años.

Las nuevas contrataciones que se hagan a partir del 31 de diciembre de 1996 no devengarán antigüedad.

Artículo 12.- PLUS DE TRANSPORTE.

El plus de transporte será de 110 euros mensuales para los años 2017 y 2018 (1320 euros anuales) y de 120 euros mensuales durante los años 2019 y 2020 (1440 euros anuales). Los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de I.T. cobrarán el referido plus en proporción al



tiempo efectivamente trabajado. No tendrán derecho a su percepción aquellos trabajadores que tengan a su disposición un vehículo asignado por la Empresa.

#### Artículo 13.- PRIMAS E INCENTIVOS.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa aplicará un sistema de incentivos para todo el personal. Cada trabajador o trabajadora debe conocer con toda claridad, cual es el sistema que se utiliza para poder calcular dichos incentivos. La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el rendimiento obtenido para calcular el incentivo que le correspondiese.

Los trabajadores y trabajadoras perciben un plus en concepto de mejora voluntaria y/o incentivos, dicha cuantía tendrá la consideración de complemento consolidado no compensable ni absorbible.

#### Artículo 14.- CAJA DE ANTICIPOS.

Se mantiene durante toda la vigencia del convenio, un fondo de anticipos consistente en dos mil doscientos euros (2.200 euros), para atender a casos de perentoria necesidad que puedan presentar los trabajadores y trabajadoras, quedando convenido que estos anticipos, en todo caso reintegrables, no pueden ser superiores a cuatro mensualidades del sueldo convenio y tendrán que amortizarse en un plazo máximo de un año, mediante descuentos mensuales en nómina. Se administrará por la Dirección de la Empresa previo informe de los Delegados de Personal.

### CAPÍTULO III

#### TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

#### Artículo 15.- JORNADA.

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio. El tiempo de trabajo se computará de tal modo que tanto al comienzo como al final de la jornada de trabajo se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo. Afectará a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de categorías ni funciones.

#### Artículo 16.- DESCANSO SEMANAL.

El personal afectado por el presente Convenio, tiene derecho a dos días de descanso semanal continuado durante el sábado y el domingo. En aquellos casos que por necesidad de servicio y previa justificación de la empresa, la mañana del sábado no se descansa, la empresa deberá acordar con el personal afectado su compensación.

#### Artículo 17.- CALENDARIO LABORAL.

La Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores pactarán el último mes de cada año, el calendario laboral del año siguiente, en el que se deberá incluir:

El horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, descansos semanales y otros días inhábiles, así como los turnos de vacaciones, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada y lo previsto a continuación en este artículo.

#### HORARIO:

Jornada de mañana: 08:30 a 13:30 horas.

Jornada de tarde: 16:00 a 19:00 horas.

#### HORARIO PERSONAL VENTAS:

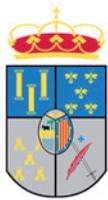
Jornada de mañana: 09:00 a 13:30 horas.

Jornada de tarde: 16:00 a 19:30 horas.

#### FIESTAS POR LA TARDE (Retribuidas)

Tarde del Lunes de Aguas.

Seis tardes en las Ferias de Septiembre. Se atenderá a lo que marquen los organismos oficiales en Salamanca Capital.



Tarde del día 5 de enero (víspera del día de Reyes).

Los días 24 y 31 de Diciembre, se disfrutan, la mitad de la plantilla un día y la otra mitad el otro día, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

Dos tardes de libre disposición, previo consenso entre la empresa y los trabajadores.

Cuando alguna de estas tardes coincida en sábado o domingo, la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras acordarán sustituirla por otra.

El calendario laboral deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

En cumplimiento al artículo 14 del presente Convenio, anualmente estas tardes pueden sufrir modificaciones, ampliándose su número o reduciéndose con objeto de cumplir con las 1772 horas establecidas. Para lo cual deberá acordarse entre representación de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la empresa su establecimiento.

Para el año 2017 se acuerda el siguiente Calendario. ANEXO II

#### Artículo 18.- GUARDIAS DE LOS SÁBADOS.

Las guardias de los sábados si fueran necesarias, serán voluntarias para el trabajador o trabajadora. La compensación económica por cada guardia de los sábados tendrá la siguiente cuantía: cuarenta y cinco euros (45 euros) durante toda la vigencia del convenio.

Para el personal de Ventas, siempre y cuando la Dirección de la empresa justifique la necesidad de dar servicio en esos días, propondrá con 6 días de antelación de manera voluntaria a la plantilla de ese departamento cubrir ese día de guardia, en caso de no salir voluntarios o voluntarias, la empresa podrá asignar hasta un máximo del 60% de plantilla de ese departamento para cubrir esa guardia. En caso de la obligatoriedad de la asistencia para cubrir esa necesidad, la empresa deberá también cumplir con los criterios de rotación y equidad entre toda la plantilla afectada, de forma que al final de cada año todos y todas cumplan con el mismo número de guardias asignadas.

#### Artículo 19.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de compensación económica será de veintidós días laborables, se entiende por días laborables de lunes a viernes.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras disfrutándose, como mínimo, la mitad en temporada estival y el resto a convenir por las partes, siempre aplicando el mismo sistema para todos los trabajadores y las trabajadoras por igual y comunicándolo con tiempo suficiente. Se deberá hacer una programación al respecto.

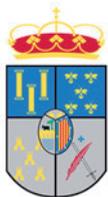
Los trabajadores y trabajadoras que un año hayan tenido preferencia para elegir turno de vacaciones, al año siguiente pasarán a ser los últimos en elegir turno. En todo caso se seguirán los criterios del artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Toda la plantilla afectada por el presente convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas en los supuestos casos y con la duración que a continuación se establece:

- Un día por asuntos propios al año.
- Quince días en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento o enfermedad grave familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en segundo grado.



Cinco días referidos al primer caso y Cuatro en el segundo del punto anterior y sin límite de kilómetros, cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta medica, justificándolo con el correspondiente parte facultativo.

- Un día al año por traslado de domicilio.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros Oficiales correspondientes.

### CAPÍTULO IV

#### VACANTES, ASCENSOS DE CATEGORÍAS Y CONTRATACIÓN

##### Artículo 21.- VACANTES Y ASCENSOS DE CATEGORÍAS.

En el caso de producirse vacantes, éstas previa solicitud de los trabajadores y trabajadoras en plantilla, serán ocupadas por el de mayor antigüedad que las solicite y que haya demostrado estar capacitado para ejercerlas. Se excluyen de éste criterio las categorías de Jefe de Sección y Comproler.

Cualquier trabajador o trabajadora con la categoría de oficial de 3ª que lleve dos años de experiencia en esa categoría, podrá solicitar el ascenso a la categoría de oficial de 2ª, y la Dirección de la empresa deberá conceder dicho ascenso siempre que reúna los requisitos de una formación adecuada, lo que podrá demostrar con los certificados de los cursos de formación en los que ha participado.

La misma fórmula se empleará para el ascenso de la categoría de oficial de 2ª a oficial de 1ª y, para el ascenso de la categoría de auxiliar administrativo y auxiliar administrativa a oficial administrativo y oficial administrativa.

La empresa en su compromiso de cumplimiento de igualdad de oportunidades para toda la plantilla, deberá garantizar que todos y todas las trabajadoras reciben la formación necesaria para acceder a ese ascenso.

La representación de los trabajadores y trabajadoras velará por que la empresa cumpla con este principio y para ello deberá ser informada en todo momento sobre las vacantes, los ascensos y la Formación.

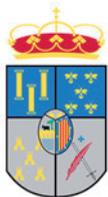
##### Artículo 22.- CONTRATACIÓN.

###### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La empresa se compromete a informar a la RLT de los contratos a tiempo parcial que se vayan a realizar, así como el número de horas ordinarias al día, la semana, al mes o al año y su distribución; así como el tipo de jornada ya sea continua o partida.

###### PRÁCTICAS FORMACIÓN PROFESIONAL FCT

La empresa acordara junto con la RLT el número de contrataciones de prácticas FCT que puedan realizarse al año (en función de plantilla) y los puestos en los que podrán realizar su actividad de prácticas. La empresa informara a la RLT de los contratos de prácticas FCT, entregando copia las altas y bajas del alumnado de FCT a la RLT, del convenio firmado entre la empresa y centro de estudios, del programa formativo y el anexo de condiciones, e informes del tutor que le sea asignado, así mismo se compromete a facilitar a la persona contratada el horario a realizar y el calendario laboral, entregando copia a la RLT. El tiempo que dure el contrato de prácticas FCT la empresa facilitara al alumnado el acceso y uso de las instalaciones y servicios colectivos, al igual que para el resto de trabajadores/as de la empresa.



Se le dotará al alumno/a de la ropa, calzado y de los epi's necesarios durante la formación práctica, también se le informará y formará de al menos sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo en los que desarrolle su formación práctica.

### CAPÍTULO V

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL-MEDIOMBIENTE

##### Artículo 23.-DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

##### EVALUACIÓN DE RIESGOS:

La empresa elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas, la información sobre los riesgos a trabajadores/as; la formación de los trabajadores/as, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores/as designados, de los trabajadores/as para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

Plan de Riesgos: Arts 8,9. RSPRL;

Evaluación de Riesgos: Art. 16. LPRL; Arts 3-7. RSPRL;

Información: Art. 18.LPRL;

Formación: Art. 19.LPRL; Art. 37 LPRL;

Medidas de Emergencia: Art. 20.LPRL;

Vigilancia de la Salud: Art. 22.LPRL; Art37 RSPRL;

Principios de Acción Preventiva: Art. 15.LPRL.

Equipos de Protección Individual: Art. 17. LPRL;RD 773/97.

La empresa, los responsables del Servicio de Prevención y los representantes de los trabajadores trabajarán en estrecha colaboración, realizando las campañas y formación pertinentes para la creación de un clima preventivo.

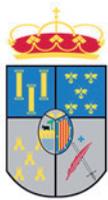
En aquellos puestos de trabajo donde se detecte que puede haber riesgo de exposición a riesgos químicos, físicos ( polvo, ruido, temperatura, humedad, etc.), se llevarán a cabo las correspondientes mediciones higiénicas específicas al riesgo.

Se acordará la realización de una evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de evaluar las posibles condiciones nocivas derivadas de la organización del trabajo.

##### VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos/as los/as trabajadores/as/ras, al amparo de lo establecido en el Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

Los reconocimientos médicos que se lleven a cabo estarán a lo dispuesto en los Protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores elaborados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



### INFORMACIÓN

Los trabajadores y trabajadoras han de recibir directamente todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Asimismo serán informados de las medidas y actividades de protección aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que entren en la empresa por primera vez se les hará llegar un manual de bienvenida.

### FORMACIÓN

La formación a los/as trabajadores/as, se realizará mediante cursos sobre los riesgos generales de la empresa y los inherentes a los puestos de trabajo recogidos en la evaluación de riesgos, así como otros que la empresa considerara oportunos. La formación mínima no podrá ser inferior a 10 horas al año. Los trabajadores podrán proponer cursos de formación en esta materia.

Al comenzar el año se establecerá un calendario y programación de actividades para todos los trabajadores en función de los riesgos a que estén expuestos en su centro de trabajo, con un mínimo de 15 horas anuales y de manera presencial.

Esta formación deberá impartirse, preferentemente, dentro de la jornada de trabajo. La formación tendrá la duración suficiente y adecuada según los riesgos en cada puesto de trabajo, que será actualizada mediante formación continua. En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo empleado de formación, será compensado, en jornada laboral, de mutuo acuerdo.

### DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Los delegados de prevención deberán contar con la formación básica en prevención de riesgos cuya duración no podrá ser inferior a 50 horas. Dispondrán de un crédito horario adicional de 8 horas al mes para el ejercicio de sus funciones específicas en materia de Salud Laboral.

Cada vez que se lleva a cabo la revisión de la evaluación de las condiciones de trabajo, tenga lugar un accidente de trabajo o cualquier otra situación en la que se vea comprometida la salud de la plantilla se pondrá en conocimiento del delegado de prevención.

Cuando la plantilla no alcance el número de trabajadores para formar comité de seguridad y salud, la empresa se reunirá con el delegado de prevención. Dichas reuniones tendrán la misma periodicidad (cada tres meses) y mismas facultades y obligaciones que se establece en el artículo 38 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

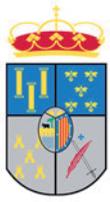
En relación a este apartado se estará a todo lo dispuesto en el CAPÍTULO V, Consulta y participación de los trabajadores, (artículo 33 al 39) de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La elección de una nueva Mutua de Colaboradora con la Seguridad Social, se realizará a través de la Codecisión, con los representantes de los trabajadores/as. El ejercicio de la Opción de Gestión de la Incapacidad Temporal por parte de la Mutua se resolverá mediante la Codecisión con la Representación de los Trabajadores/as. (Arts 61-68 del RD 1993/1995, Rgl de colaboración de las Mutuas.)

### EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Los equipos de protección individual se regulan de forma genérica en el artículo 17 de la LPRL, donde se establece que los EPIs deben ser:

- Adecuados para el desempeño de sus funciones.
- Última barrera. Deberán ser usados cuando los riesgos no se puedan evitar o no se puedan eliminar suficientemente.



Por otro lado los EPIs se regulan de manera específica en el Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores y trabajadoras de equipos de protección individual, donde se establece que los EPIs cumplirán los siguientes apartados.

- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
- La plantilla deberá recibir la formación previa al uso de los EPIs.
- La elección de los EPIs siempre se basará en la opinión de los trabajadores y su compra es hará previa consulta de los representantes de los trabajadores.

### LUGARES DE TRABAJO

Todos los espacios de trabajo, se adaptarán a lo dispuesto Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

### TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Tal y como expone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 25, «Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», toda empresa debe garantizar de manera específica la protección a los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad física o psíquica que pudieran sufrir los trabajadores y trabajadoras, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adoptadas a las personas, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. Los trabajadores con especial sensibilidad podrán ocupar otros puestos de trabajo compatible con su estado respetándosele el salario de convenio que tuvieran si fuera de inferior categoría, en el caso que fuera de superior categoría se le abonará lo que corresponda a la nueva categoría.

### MATERNIDAD

La empresa tiene la obligación de tener un listado de puestos exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia, y deberá de elaborar un procedimiento por escrito que señale el proceso que se ha de seguir desde el momento en que una trabajadora comunica su estado de embarazo o lactancia natural, con el objetivo de poner en marcha las actuaciones necesarias y garantizar la salud de la trabajadora y su descendencia.

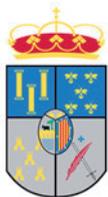
### DROGODEPENDENCIAS

Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral nunca llevarán aparejado una sanción por parte de la empresa, se aplicarán alternativas para tratar prioritariamente la salud del trabajador. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación de los trabajadores que será quien conjuntamente decida la vía más correcta.

La empresa de adherirá a la Acuerdo Regional de colaboración para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral suscrito por CECALE, CC.OO., UGT y la Junta de Castilla y León en 6 de junio de 2016.

### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Corresponde a cada trabajador y trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia



seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

NINGUNA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE SE ADOPTEN POR PARTE DE LA EMPRESA SUPONDRÁN COSTE ALGUNO A LOS TRABAJADORES, NI EN TIEMPO NI EN DINERO.

#### Artículo 24.- DISPOSICIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

##### a) OBJETIVOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

La empresa, en materia de medio ambiente, se compromete a lo siguiente:

##### a) Cumplimiento escrupuloso de la legislación medio ambiental

b) Colaboración con las Administraciones Públicas: Prestar apoyo a las diferentes administraciones públicas en la búsqueda de soluciones a los problemas medioambientales. Colaborar en actuaciones cuyo objetivo fundamental sea la preservación y cuidado del medio ambiente.

c) Incorporación de criterios de gestión, dirección y producción comprometidos con el medioambiente: El compromiso con la adopción de las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo de contaminación ambiental o para minimizar sus efectos en caso de que se produjera cualquier accidente.

d) Fomento de la información, educación y la formación ambiental del personal de la empresa y colaboración con la sociedad en general y con los organismos implicados en esta tarea.

##### b) SISTEMA DE GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL

Con el fin de alcanzar sus objetivos medio ambientales, la empresa se adherirá a un Sistema de Gestión Medio Ambiental, en cuyo desarrollo e implantación participarán de forma activa los trabajadores y sus representantes en materia de medio ambiente.

##### c) DELEGADO DE PREVENCIÓN

- El Delegado y Delegada de Prevención será, además, Delegado o Delegada de Medio Ambiente, y representará a los trabajadores y trabajadoras a la hora de participar y colaborar directamente en la gestión ambiental de la empresa con funciones específicas en materia de prevención de los riesgos ambientales.

- De entre las funciones específicas del Delegado de Medio Ambiente, cabe señalar:

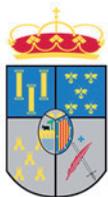
1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción ambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medio ambiental.

2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medio ambientales que la empresa establezca.

3. Ser consultados respecto a la puesta e marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de sistemas de gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgos medio ambientales, así como las decisiones sobre transporte de mercancías peligrosas.

4. Recibir de las empresas la documentación por escrito aportada a la administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía, medidas de prevención de accidentes medioambientales.

5. Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa tenga previsto ejercer en materia medio ambiental.



6. Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medio ambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la empresa.

7. Tener derecho a acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudiera visitar la empresa.

8. Participar en los Comités de Prevención de la empresa (si las hubiere) para tratar en ellos cuestiones medio ambientales.

- Crédito horario:

El crédito horario de que disponen los delegados de prevención de riesgos laborales para el desempeño de sus funciones preventivas será utilizado también para ejercer sus funciones como Delegado de Medio Ambiente.

- Medios y formación:

La empresa proporcionará los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Ya sea por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

Este tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de medio ambiente.

Durante el primer trimestre de cada año, en reunión conjunta entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se fijará el contenido, las fechas y quienes van a impartir formación.

#### d) SIGILO PROFESIONAL

Al delegado de medio ambiente le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art. 65 del ET en lo referente al sigilo profesional debido, respecto a las informaciones a que tuvieran acceso respecto de su actuación.

### CAPÍTULO VI

#### CONDICIONES SOCIALES

##### Artículo 25.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente sea o no de trabajo, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe íntegro del salario base, gratificaciones extraordinarias, antigüedad y mejora voluntaria que el trabajador o trabajadora viniera percibiendo, hasta un límite máximo de 18 meses, aunque el trabajador o trabajadora fuera sustituido.

##### Artículo 26.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

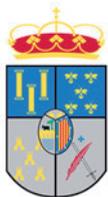
La empresa contratará un seguro colectivo que cubra las siguientes contingencias:

Muerte natural, muerte en accidente de tráfico, muerte en accidente de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, estableciéndose una indemnización para cada caso de 31.000 euros.

En caso de no cumplir este requisito, la empresa responderá del abono de las indemnizaciones.

La empresa entregará copia o certificado del seguro colectivo suscrito a cada trabajador y trabajadora.

El trabajador y trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en la Legislación vigente.



### Artículo 27.- FONDO SOCIAL.

La empresa destinará para cada año de vigencia del convenio, a fondo perdido, la cantidad de mil quinientos euros anuales (1.500 euros) para atenciones, dicha cantidad será invertida en casos que propuestos por los Delegados y Delegadas de Personal, serán aceptados por la Dirección de Eslauto Automoción S.L. No podrán optar a estos fondos los trabajadores que hallan sido sancionados en el año anterior.

En este caso, previa justificación y demostración de la urgente necesidad, la aprobación quedará sujeta a la Dirección de la empresa. Si al finalizar el año quedase pendiente de aplicar alguna cantidad, ésta quedará acumulada al ejercicio inmediato posterior.

Se mantendrán acumulados los fondos correspondientes al ejercicio actual así como los pendientes de aplicar del ejercicio anterior. Quedando de este modo anulados los fondos correspondientes a otros ejercicios.

### Artículo 28.- AYUDA ESCOLAR.

Se mantiene un fondo denominado "escolar o estudios" de dos mil euros anuales (2.000 euros) a repartir entre los hijos de los empleados y empleadas que tengan edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años, siendo las edades cumplidas dentro del año natural. La fecha de pago será dentro de la segunda quincena del mes de septiembre y siempre a través de la nomina.

### Artículo 29.- PREMIO DE NUPCIALIDAD.

Se acuerda que en caso de contraer matrimonio cualquier trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa, le será abonada una gratificación de ciento noventa y cinco euros (195 euros) siempre que se acrediten los hechos que originan la prestación.

### Artículo 30.- PREMIO DE NATALIDAD.

Se abonarán ciento veinte euros (120 euros) por el nacimiento de cada hijo o hija, siempre que se acrediten los hechos que originan la prestación.

### Artículo 31.- AYUDA POR DISCAPACIDAD PSÍQUICA DE DESCENDIENTES O ASCENDIENTES.

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo descendientes o ascendientes con discapacidad psíquica, se le abonarán ochenta euros mensuales (80 euros) por cada uno de ellos.

### Artículo 32.- FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.

La Empresa acepta la jubilación anticipada a los 64 años, para los trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten. La Empresa contratará a un nuevo trabajador en sustitución del que se jubile, de conformidad con lo establecido en el R.D.1194/1985 de 17 de Julio.

### Artículo 33.- PREMIO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de 10 años y que se jubilen antes de los 65 años, podrán pactar el correspondiente incentivo para el fomento de la misma. Anualmente la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras establecerán los parámetros de referencia de dichos incentivos.

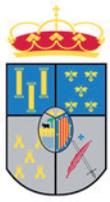
## CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 34.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.



### FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### FALTAS GRAVES.

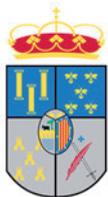
Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. El uso particular indebido o abusivo de Internet y del correo electrónico de la empresa.

### FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

CVE: BOP-SA-20170504-001



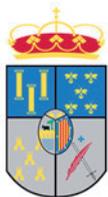
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios enseres y documentos de la Empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Las denuncias se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.



Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.ª Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### CAPÍTULO VIII

#### OTRAS DISPOSICIONES

##### Artículo 35.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa se obliga a renovar la ropa de trabajo para su utilización, como mínimo el primero de enero con ropa de invierno, el primero de mayo con ropa de verano y primero de septiembre con ropa de invierno, o más, si circunstancias excepcionales lo aconsejan.

Para los trabajadores y trabajadoras que así lo desearan, la empresa les hará entrega para su utilización de un par de botas de seguridad.

Se abonará la cantidad de ochenta euros (80 €) anuales para limpieza de trajes de la sección de ventas.

##### Artículo 36.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

Todo el personal que utilice vehículos de la empresa, justificará el gasto mediante la presentación de los vales de combustible correspondiente.

Todo el personal que salga de viaje justificará estos mediante las facturas o justificantes correspondientes.

##### Artículo 37.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y trabajadora, y no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a grupo profesional.

##### OTROS ASUNTOS:

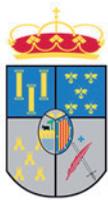
- Cada operario deberá contar con el suficiente material para poder desarrollar en las debidas condiciones el ejercicio de su función.

- Se instalarán en el taller botiquines completos.

#### ANEXO I TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2017

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	ANUAL
DIRECTOR / DIRECTORA	1099,13	16486,98
CONTROLLER	1059,38	15890,74
JEFE/JEFA DE SECCIÓN	946,73	14201,01
OFICIAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVA	885,57	13283,55
RECEPCIONISTA	900,80	13512,06

CVE: BOP-SA-20170504-001



CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	832,15	12482,15
VIAJANTE	872,21	13083,24
OFICIAL 1.º DE TALLER	856,71	12850,66
OFICIAL 2.º DE TALLER	832,15	12482,15
OFICIAL 3º DE TALLER	804,44	12066,65
DEPENDIENTE/DEPENDIENTA DE RECAMBIOS	854,37	12815,59

**ANEXO II CALENDARIO LABORAL AÑO 2017**  
CALENDARIO LABORAL ESLAUTO AUTOMOCIÓN 2017 SALAMANCA

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			

ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		
24																				

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6				1	2	3		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																				

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1				1	2	3	4	5				1	2	3	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			

<b>FESTIVIDADES NACIONALES Y COMUNIDAD</b> <b>FESTIVIDADES LOCALES: 12 DE JUNIO Y 8 DE SEPTIEMBRE</b> <b>FESTIVOS POR CONVENIO:</b> * 24 DE ABRIL TARDE LUNES DE AGUAS/ DIA COMUNIDAD CYL * 8 TARDOS DE FERIAS - PENDIENTES DE CONFIRMAR. * TARDE 5 DE ENERO * DIA 24 O 31 DICIEMBRE	<b>HORARIO DE MAÑANA: 08:30 A 13:30</b> <b>HORARIO DE TARDE: 16:00 A 19:00</b> <b>HORARIO PERSONAL VENTAS:</b> <b>HORARIO DE MAÑANA: 09:00 A 13:30</b> <b>HORARIO DE TARDE: 16:00 A 19:30</b> <b>TOTAL HORAS AÑO 2017: 1763 HORAS</b>
--	--

*[Handwritten signatures and initials]*