

SECCIÓN QUINTA

Núm. 756

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
EMPLEO E INDUSTRIA**

**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA
CONVENIOS COLECTIVOS**

Empresa Hiab Cranes, S.L.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L., para los años 2023 a 2025 (código de convenio 50000622011981), suscrito el día 6 de septiembre de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 11 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 31 de enero de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arrija.

La comisión negociadora del convenio de la empresa Hiab Cranes, S.L., domiciliada en el polígono de Malpica, calle E núm. 86 de Zaragoza, integrada por la parte empresarial y por la parte de los trabajadores que se reconocieron representatividad y legitimación suficiente para la negociación del convenio, acuerdan este con el siguiente articulado y anexos:

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y VIGENCIA

1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todo el personal encuadrado en la plantilla de Hiab Cranes, S.L. en el centro de trabajo sito en Polígono Industrial Malpica, Calle E, 86, en la provincia de Zaragoza y en aquellos lugares donde desarrollen su actividad personas pertenecientes a estos centros de trabajo.

2. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todos los productores, que tengan cualquier tipo de contrato en vigor con la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, y que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de Hiab Cranes, S.L. Quedan exceptuados del mismo, la dirección de la empresa, Jefes de Departamento, Responsable Administración de Personal, Técnico de Recursos Humanos, Jefe del Servicio Médico, Responsable de Compras, Responsable de Proyectos I.R.C e Ingeniero de Producción.

3. *Vigencia.*

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2025. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por



cualquier parte legitimada con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiere.

4. *Denuncia.*

A los efectos de la denuncia de este convenio, el preaviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes respecto a la fecha de la expiración de la vigencia. El acuerdo de denuncia se presentará al Servicio Provincial de Economía y Empleo (Subdirección Provincial de Trabajo) con el tiempo suficiente para que tenga entrada en su Registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia, presentando quince días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a tratar.

Si el convenio no fuera denunciado en tiempo y forma por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicándose en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computando, a los efectos de dicho aumento, las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de coste de la vida.

Lo dispuesto anteriormente se entiende salvo que, durante la vigencia de este convenio, cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado, en cuyo caso se estaría a lo contenido en ella.

5. *Alcance de los acuerdos.*

Los acuerdos y pactos contenidos en este convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo, sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que puedan acordarse entre trabajadores y empresa.

CAPÍTULO II

CÓMPUTO, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

6. *Cómputo.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas o computadas global e individualmente por períodos anuales, siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría, siempre de acuerdo con las que corresponderían si se hubieran obtenido los rendimientos previstos y pactados en el presente convenio.

7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

8. *Absorción.*

Las disposiciones legales o contractuales futuras o que fuesen de aplicación solo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada la situación resultante de aplicar tales normas, diesen unos ingresos superiores para los productores a los que se establecen en el presente convenio en la forma indicada en el artículo 6.

9. *Integridad.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera introducir en el convenio por cualquiera de las partes o de los organismos oficiales, dará lugar a la revisión total del convenio a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional, dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acatarán ambas partes.

10. *Condiciones ad personam.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

CAPÍTULO III

ORGANIZACION Y REGIMEN INTERIOR

11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la empresa, es facultad exclusiva de la dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Siguiendo las normas reglamentarias vigentes, es función privativa de la dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinentes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

12. Facultades de la empresa.

En materia de organización del trabajo, la empresa tendrá todas las facultades que le confiere la Legislación vigente, especialmente la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica o normativa que la sustituya, pudiéndose señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la empresa.
- b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador o trabajadora, aunque suponga tarea de categoría distinta, siempre que sean de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada y de acuerdo con lo estipulado en las disposiciones legales vigentes en cada momento.
- c) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
- d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- e) La movilidad y distribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, así como de su comercio exterior.
- f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio o condiciones técnicas de la misma.
- g) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propias de cada productor en la forma y tiempo en que se soliciten, a través del correspondiente mando responsable.
- h) El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

13. Organización.

El director/a o jefe/a de cada centro o dependencia en nombre y representación de la empresa tiene a su cargo la organización práctica del trabajo.

Los jefes/as ostentan ante los trabajadores y trabajadoras a sus órdenes, la representación permanente del director/a de la empresa, ante quien serán responsables de sus actos. Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieran encomendados y pondrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento, y evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos, con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los productores de toda clase, en sus relaciones de trabajo, dependen de sus jefes en orden orgánico, es decir, del inmediato superior, debiendo guardar a los mismos la subordinación debida y tratar con consideración a sus colegas y compañeros en general.

De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos en los que, por cualquier causa, tengan que amonestarles.



14. *Entrada y salida del trabajo.*

Todo el personal dependiente de la empresa, se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea y no podrá abandonar, sin causa justificada, las dependencias o despachos durante la jornada efectiva de trabajo. Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los requisitos o controles de entrada y salida.

La iniciación del trabajo en la fábrica se avisará con un toque de sirena a su hora exacta. A aquellas personas que se retrasen al inicio del trabajo se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en las que pudieran incurrir.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, avisados por otro toque de sirena, los productores interrumpirán su producción salvo casos excepcionales en los que, por exigirlo el trabajo, deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajo extraordinario.

La hora del reloj de la fábrica, por el que se darán los toques de sirena, es la que rige en toda ella. Esta hora no podrá diferenciarse en más o menos 5 minutos con la hora oficial de la nación.

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el artículo 25 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, la persona trabajadora podrá optar por permanecer en el centro de trabajo o ausentarse de él, debiendo estar incorporado/a en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuente con el permiso de su jefe inmediato, no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del centro de trabajo, así como tampoco la entrada en el taller u oficina fuera de la hora del turno de su trabajo.

CAPÍTULO IV

RENDIMIENTO

15. *Sistemas adoptados.*

Se adopta como sistema de medición del trabajo la denominada escala de la comisión nacional de productividad, en la que el rendimiento normal es igual a 100. Este sistema estará en vigor hasta que lo sustituya un nuevo sistema de incentivación de la producción que será acordado entre la empresa y el comité de empresa.

16. *Banda de rendimientos.*

Se establece lo que se denominará en lo sucesivo una «banda de rendimientos» (o simplemente «banda») comprendida entre los niveles 125 y 130 del sistema mencionado en el artículo 15.

Mientras la actividad se mantenga dentro de dichos límites, se garantiza a los productores de la empresa la percepción de las retribuciones resultantes de aplicar las tablas que para su vigencia, quedan reflejados en los anexos a este convenio.

A su vez los productores se comprometen a alcanzar habitualmente los niveles de actividad establecidos en dicha banda, como contraprestación de productividad a las retribuciones acordadas.

Esta Banda estará en vigor hasta que la sustituya un nuevo sistema de medición de la producción que será acordado entre empresa y comité de empresa.

17. *Computo de rendimiento.*

A efectos del cómputo del rendimiento individual, su medida promedio se estimará en el período de dos meses, admitiéndose como alcanzada dicha banda cuando el promedio de tal período se halle en o por encima del 125.

Cuando la actividad individual supere a la establecida como máxima en la banda de rendimientos, se respetarán las mismas tablas de retribución establecidas en los anexos.

Para calcular el promedio de actividad obtenido por un productor en dicho período de dos meses, se tendrán en cuenta solamente los tiempos de los trabajos que hayan sido terminados en tal período.

Este cómputo de rendimiento estará en vigor hasta que lo sustituya un nuevo cómputo de rendimiento que será acordado entre empresa y comité de empresa.



18. *Cronometrajes.*

Con el fin de poder medir de forma objetiva los rendimientos individuales, se sigue el sistema de Cronometrajes y control de tiempos, tomando como base de los mismos los actualmente existentes, pudiendo ajustarse en lo sucesivo los tiempos de acuerdo con los nuevos Cronometrajes resultantes, tanto para dicho trabajo como para los que puedan establecerse para el futuro.

19. *Trabajos no cronometrados.*

Los trabajos no cronometrados no se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de las actividades obtenidas. No obstante, la empresa manifiesta su propósito de tratar de eliminar en lo posible la existencia de tales trabajos, procediendo al cronometraje del mayor número posible de los mismos.

20. *Bajas de rendimiento.*

Se establece que las bajas o disminuciones del rendimiento por debajo de la denominada «banda de rendimientos», siempre que tal baja sea imputable a la persona trabajadora y se produzca durante dos períodos de dos meses consecutivos o de tres períodos de dos meses alternos, se considerarán bajas voluntarias e injustificadas del rendimiento, quedando asimiladas a los efectos oportunos a lo dispuesto en el artículo 54d) del Estatuto de los Trabajadores.

21. *Sanciones.*

Las bajas o disminuciones en el rendimiento contempladas en el artículo anterior, no tendrán repercusiones económicas, es decir, no alterarán las retribuciones previstas, si bien serán sancionadas de acuerdo con el artículo 58, apartados 1, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

22. *Reclamaciones de cronometrajes.*

En caso de reclamación o desacuerdo relativo a resultados de cronometrajes y estimación de actividades, se estará a la normativa que sustituya a lo dispuesto en el artículo 10 de la derogada ordenanza para la industria Siderometalúrgica o a la normativa que se establezca por el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el comité de empresa lo solicite, le será entregado para su estudio, el cronometraje que quisieran comprobar, que será devuelto a la empresa una vez efectuado su estudio.

CAPÍTULO V

JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

23. *Jornada de trabajo.*

Durante los tres años de vigencia del convenio se establecen las siguientes jornadas de horas efectivas de trabajo al año, obligatorias para todo el personal de la empresa sin excepción.

—1.689,50 horas de trabajo efectivo durante el año 2023 (primer año de vigencia), equivalente a 218 jornadas de 7,75 horas efectivas por jornada.

—1.689,50 horas de trabajo efectivo durante el año 2024 (segundo año de vigencia), equivalente a 218 jornadas de 7,75 horas efectivas por jornada.

—1.689,50 horas de trabajo efectivo durante el año 2025 (tercer año de vigencia) equivalente a 218 jornadas de 7,75 horas efectivas por jornada.

El tiempo correspondiente a los puentes, sábados o fechas que se establezcan como días festivos a recuperar en el calendario laboral se prorrateará para su recuperación entre el resto de los días laborables del año.

24. *Horario de trabajo.*

Se entiende por horario de trabajo el total del tiempo que un/a trabajador/a permanece diariamente en la empresa, con independencia de que esté desarrollando un trabajo efectivo o no y a efectos del mismo, debe distinguirse entre:

a) Trabajo efectivo

Es el tiempo que la persona trabajadora permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que resulten de aplicar lo convenido en el artículo 23.



b) Tiempo de libre disposición

Es el tiempo que a cargo de los trabajadores y elegido libremente por ellos interrumpe la jornada efectiva de trabajo y que podrá ser empleado bien dentro o fuera del centro de trabajo en lo que cada trabajador/a crea conveniente.

De acuerdo con las definiciones anteriores se establece el horario de entrada y salida de la empresa, con arreglo al siguiente cuadro:

DEL 1 DE ENERO DE 2023 AL 3 DE DICIEMBRE 2025:

• Turno de mañana:

—Lunes a viernes, de 6:50 a 14:50 horas.

• Turno de tarde:

—Lunes a viernes, de 14:50 a 22:50 horas.

• Turno de noche:

De obligado cumplimiento, a requerimiento de la empresa para el personal que se haya incorporado a la empresa a partir del 1 de junio de 1999.

—Domingo a jueves, de 22:50 a 06:50 horas.

Introduciendo en este horario los 15 minutos de libre disposición acordados por los trabajadores, se da origen al horario de trabajo efectivo con arreglo al siguiente cuadro:

• Turno de mañana:

—De lunes a viernes, de 06:50 a 10:00 horas y de 10:15 a 14:50 horas.

• Turno de tarde:

—De Lunes a viernes, de 14:50 a 20:00 horas y de 20:15 a 22:50 horas.

• Turno de noche:

—De domingo a jueves, de 22:50 a 03:00 horas y de 03.15 a 06:50 horas.

Dentro de estos horarios se incluyen los tiempos correspondientes a las recuperaciones que, de acuerdo a lo que se expone en el artículo 26, se considerarán como días festivos a recuperar.

• Turno central

—De lunes a viernes, de 08:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 17:00 horas, y con un descanso de 15 minutos de 10:00 a 10:15.

Exclusivamente, y solo en el supuesto de que la jornada se lleve a cabo en las instalaciones de la fábrica, la empresa pondrá a disposición de los empleados de jornada partida un menú al medio día, sin que se tenga derecho al mismo, ni a su sustitución en dinero, en ningún otro supuesto.

Se faculta a la dirección para que, por razones productivas se pueda concentrar toda la actividad en un solo turno, a Jornada continua, previa comunicación al comité de empresa y con un preaviso al trabajador de al menos un mes.

Este turno será de obligado cumplimiento a todas las personas que lo vengán realizando, así como las que se incorporen a partir del 1 de enero de 2021 y lo tengan establecido en su contrato de trabajo.

Quedarán excluido el personal administrativo que venga realizando la jornada intensiva, salvo acuerdo entre las partes.

25. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones que lo desarrollen o complementen.

26. Calendario laboral.

Los calendarios laborales para los años 2023, 2024 se adjuntan como anexo 2 del presente convenio, en los que se fijan los días de trabajo, no siendo de aplicación durante la vigencia del convenio distribución irregular alguna.

El calendario de los años 2024 y 2025 podrá ser susceptible de modificación, mediante acuerdo con el comité, únicamente en los días fijados como festivos nacionales, autonómicos y locales una vez publicados oficialmente.

El calendario laboral del 2025 será acordado antes del 27 de septiembre de 2024.

Igualmente, los trabajadores disfrutarán de tres días de libre disposición que se podrán disfrutar de uno en uno o todos juntos, debiendo ser solicitados con una antelación mínima de una semana, excepto en caso de urgencia o fuerza mayor,



al responsable inmediato superior, quien deberá autorizar su concesión cuando se cumpla la condición siguiente:

No podrán superar las personas ausentes del Departamento o Sección en un mismo día el 40% del personal de la Sección, a no ser que sea autorizado expresamente por el responsable inmediato superior.

Los permisos se concederán por un estricto orden en la fecha de solicitud por escrito, en caso de coincidencia en la fecha de solicitud y día solicitado, en la misma Sección o Departamento se concederá por orden de antigüedad en la empresa.

Estos días deberán ser disfrutados durante el año en curso, perdiéndose por tanto su opción al disfrute de no haberse disfrutado antes de finalizar ese año, y no serán sustituibles por compensación económica.

En caso de que una persona trabajadora, habiendo solicitado los días de libre disposición y debido a una incapacidad temporal por enfermedad o accidente, no quedasen días naturales para poder disfrutarlos dentro de los plazos establecidos, tendrá un período adicional de tres meses para disfrutarlos dentro del año siguiente, contando a partir de la fecha de alta. Este supuesto será de aplicación tan sólo cuando el motivo sea una baja laboral y el alta se produzca a menos de dos semanas de finalizar el año.

El personal de nuevo ingreso en la empresa disfrutará estos días en proporción al tiempo trabajado realmente durante el año; las fracciones no completas de día podrá disfrutarlas o en caso contrario le serán abonadas al finalizar el año.

Cualquier aclaración para la interpretación de cuestiones surgidas en la aplicación de los tres días de libre disposición, así como incidencias que puedan tener los días fijados como festivos por el gobierno sobre los calendarios firmados, serán remitidas a la comisión paritaria del convenio.

27. Vacaciones.

Se establece un período anual de vacaciones de treinta días naturales, con mínimo veintidós días hábiles, cuyo disfrute queda establecido en los calendarios laborales para los años de vigencia del convenio. Las vacaciones se disfrutarán de mediados de julio a mediados de agosto, en las fechas inicialmente señaladas en los calendarios anexos, siendo de forma colectiva las tres primeras semanas de agosto. La cuarta semana, a disfrutar en la semana anterior o posterior de acuerdo con lo señalado en el calendario, se concretará atendiendo a las necesidades de producción y a la preferencia de los trabajadores, con tres meses de antelación. Cualquier cambio con posterioridad requerirá acuerdo entre las partes.

La empresa se reserva el derecho de designar los componentes del retén que deberán trabajar en el período indicado de vacaciones.

Para el nombramiento del retén, la empresa atenderá, siempre que la organización del trabajo lo permita, los deseos de los trabajadores. La composición del retén deberá ser comunicada con una antelación mínima de tres meses a la fecha del disfrute de las vacaciones.

Para efectuar una modificación de la composición del retén una vez publicada, será necesaria la aceptación de las personas que se vean afectadas.

Los componentes del retén deberán trabajar durante el mes establecido de vacaciones y guardarán sus vacaciones un mes antes de comenzar las vacaciones establecidas. No obstante, previo acuerdo entre los trabajadores afectados y la empresa, se podrán disfrutar parte o la totalidad de las vacaciones en fechas distintas a las aquí determinadas.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

28. Personal operario.

En esta categoría se comprenden los peones, especialistas, mozos especialistas de almacén y los oficiales de 1.^a, 2.^a y 3.^a. Dentro del grupo de oficiales de 1.^a se establecen tres subcategorías, denominadas A, B y C.

La retribución de este personal es la que figura en las columnas que bajo los epígrafes «total retribucion mensual» y «total retribucion anual» se hallan en el anexo núm. 1.



Esta retribución está compuesta por los siguientes conceptos:

a) Salario base.

Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contienen en la columna «salario» de dicho anexo núm. 1.

b) Prima de convenio (Incentivo o Complemento de cantidad de trabajo).

De acuerdo con lo establecido en este convenio, se determinan unas primas con carácter mensual que se detallan en la columna correspondiente del repetido anexo núm. 1.

29. *Resto del personal.*

Se comprenden en este artículo el resto de las categorías.

La retribución de este personal es la que figura en las columnas que bajo los epígrafes «total retribucion mensual» y total retribucion anual» se hallan en el anexo núm. 2.

Esta retribución está compuesta por los siguientes conceptos:

a) Sueldo base.

Cuyas cuantías se especifican en la columna «sueldos mensuales» del anexo núm. 2.

b) Prima de convenio.

Estas categorías percibirán como complemento las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente del anexo núm. 2.

30. *Base para antigüedad, pluses, etc.*

La antigüedad, pluses y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes y que correspondan de acuerdo con la Ordenanza laboral siderometalúrgica o normativa que la pueda sustituir, se entenderá aplicables, siempre exclusivamente sobre las columnas de «salario base» o «sueldo base» correspondientes a cada categoría.

31. *Antigüedad.*

Se abonará en concepto de antigüedad un 5% sobre los salarios base de las tablas por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

Para todo lo concerniente a la antigüedad se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

32. *Pagas extras.*

Se acuerdan tres pagas extraordinarias, dos cuyo importe será el correspondiente de treinta días de salario base más antigüedad, más prima convenio y complemento convenio, liquidables, de acuerdo con las normas al respecto en los meses de los años 2023, 2024 y 2025.

La paga de junio se devenga en el primer semestre y la paga de diciembre en el segundo semestre, en proporción al tiempo en alta en la empresa en el período de devengo.

La tercera paga, por importe lineal de 1040, 1071 y 1103 euros para los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente, se abonará en el mes de septiembre a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Esta paga se devenga en el año natural, en proporción al tiempo dado de alta en la empresa durante el año y a la jornada reducida; en caso de causar baja en la empresa antes de fin de año, se regularizará en el finiquito conforme al tiempo trabajado en dicho año.

A este importe fijado para cada uno de los 3 años de vigencia del convenio no les serán de aplicación los incrementos fijados para los años 2023, 2024 y 2025 ni la cláusula de revisión, por lo que permanecerá inalterado durante toda la vigencia del convenio.

33. *Prima variable:*

Se acuerda una prima variable, que se devengará y abonará en el mes de marzo a los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa, en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior, por el cumplimiento de los objetivos anuales que a continuación se detallan:



	Resultado	2023	2024	2025	
Eficiencia en producción máximo 100€ anuales	100%	94,50%	94,50%	94,50%	
	75%	94,00%	94,00%	94,00%	
	50%	93,50%	93,50%	93,50%	
	25%	92,50%	92,50%	92,50%	
	0%	92,00%	92,00%	92,00%	
Resultado 2023 2024 2025					
Accidentes laborales con baja máximo 100€ anuales	100%	0	0	0	
	75%	1	1	1	
	50%	2	2	2	
	25%	3	3	3	
	0%	>3	>3	>3	
Resultado 2023 2024 2025					
Coste de la Calidad (COPQ) máximo 100€ anuales	100%	0,40%	0,40%	0,40%	
	75%	0,45%	0,45%	0,45%	
	50%	0,50%	0,50%	0,50%	
	25%	0,55%	0,55%	0,55%	
	0%	0,60%	0,60%	0,60%	
2023 2024 2025					
Prima de producción Por exceso sobre 1600 grúas		€/grúa	€/grúa	€/grúa	Toneladas metro (modelos)
		0,3	0,3	0,3	Hasta 18 Tm (111 a 144)
		0,38	0,38	0,38	De 19 Tn a 31 Tn (191 a 302)
		0,42	0,42	0,42	De 32 a 52 Tm (328 a 515)
		0,5	0,5	0,5	Mayor de 53 Tm

34. Coordinador de equipo.

El coordinador/a de equipo tendrá como cometido coordinar las actividades y funciones de los distintos integrantes de un equipo de trabajo.

Serán designados por la dirección de la empresa, siendo necesaria la aceptación voluntaria de la persona designada.

La actividad de coordinador/a, se realizará además de las funciones propias del puesto de trabajo que desempeñe.

Se establece un período de prueba de un mes. Una vez superado, la duración mínima será de tres meses (total cuatro meses incluido el período de prueba). El cese sucederá, bien por decisión de la dirección de la empresa, transcurrido el período mínimo anteriormente indicado, o por decisión voluntaria del trabajador/a en el momento que este lo considere oportuno.

Se establece un plus de coordinador de equipo por importe de 17 euros (diecisiete euros) diarios, a percibir por los días laborables que efectivamente dedique a esta función. El cese, implicará inmediatamente la suspensión del cobro del citado plus.

Se hará una aplicación práctica en una o máximo dos áreas cuyo desarrollo será seguido por una comisión paritaria, formada por tres miembros designados por la dirección de la empresa y otros tres miembros nombrados por el comité de empresa.

Dicha comisión elaborará un informe previo a su extensión a otras áreas de la fábrica.

35. Retribuciones.

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este convenio durante el primer año de vigencia del mismo, es decir, durante 2023, son las detalladas en el anexo 1

Las retribuciones citadas en el anexo 1 se obtienen de incrementar el porcentaje del 4% (cuatro por ciento) a las que estaban en vigor el 31 de diciembre de 2022.

El citado porcentaje del 4% (cuatro por ciento) se aplica para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Sueldo base, antigüedad, prima convenio, *ad personam* y complemento convenio.



Desde el 1 de enero del año 2024, las retribuciones citadas en el anexo 1, se incrementarán en el porcentaje del 3% (tres por ciento), aplicándose estos porcentajes al salario bruto individual de la misma forma detallada en el párrafo anterior.

Desde el 1 de enero del año 2025, las retribuciones citadas en el anexo 1 correspondientes a 2024, se incrementarán en el porcentaje del 3% (tres por ciento), aplicándose estos porcentajes al salario bruto individual de la misma forma detallada en el párrafo anterior.

En el supuesto de que el IPC a 31 de diciembre, experimentara una desviación negativa, se mantendrán los salarios, con los incrementos pactados.

36. *Revisión salarial.*

Si al finalizar el año 2023, el IPC real superase el 4%, la diferencia entre el IPC real y el 4%, con un tope máximo del 1%, se consolidará en las tablas, para futuras subidas salariales.

Si al finalizar el año 2024 y 2025, el IPC real de cada año superase el 3%, la diferencia entre el IPC real y el 3% se consolidará en las tablas, para futuras subidas salariales.

Las diferencias salariales del IPC real del año 2023, 2024 y 2025, en caso de producirse, se abonarán durante el primer trimestre de cada uno de los años siguientes y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2023, 2024 y 2025.

37. *Liquidación de haberes.*

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por períodos vencidos, y haciéndolo coincidir con el último día del mes o el último día hábil del mismo si aquel fuera festivo.

Estos pagos se harán efectivos por cheque o transferencia, preferentemente por el segundo procedimiento.

CAPÍTULO VII

REGIMEN DE ASUNTOS VARIOS

38. *Viajes y dietas.*

En los supuestos de desplazamiento por razones de trabajo, se establece en concepto de dieta/asistencia a actos diversos, por los importes que a continuación se relacionan, que se mantendrán en vigor durante los tres años de vigencia de este convenio:

—Dieta día completo: 50 euros.

—Media dieta: 25 euros.

Igualmente se abonará por la empresa el importe de los gastos incurridos como consecuencia del viaje, de acuerdo a lo establecido en la política de viajes de la empresa.

La vigencia de este artículo quedará sin efecto tras la formalización de un acuerdo marco específico en materia de desplazamientos por trabajo, entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

39. *Transporte del personal.*

La empresa pone a disposición de sus productores un servicio de autobuses de ida y vuelta al trabajo siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen.

40. *Categorías profesionales.*

Se contemplan las categorías profesionales que están reseñadas en los anexos números 1 y 2.

41. *Aportación de mejoras de métodos.*

El trabajador/a que aporte mejoras de métodos será premiado/a con el 33% (treinta y tres por ciento) del importe de los ahorros ganados sobre todas las piezas fabricadas durante los seis meses siguientes a la puesta en marcha de su propuesta, caso de ser aceptada. Estas mejoras se referirán tanto a los ahorros de tiempo de ejecución como de ahorro en materiales.

Igualmente se premiarán las mejoras aportadas a las características de los productos y equipos fabricados por la empresa siempre que sean aceptados por ésta. El importe del premio en estos casos será valorado discrecionalmente por la dirección.

Queda excluido de estos premios el personal técnico que por razón de su trabajo en la empresa está obligado a aportar tales mejoras.



El 20% (veinte por ciento) del importe de los ahorros ganados sobre todas las piezas fabricadas durante los doce meses siguientes a la puesta en marcha de su propuesta, caso de ser aceptada, irá a un fondo que se aplicará en incrementar, independientemente de las cantidades fijadas en el presente convenio.

Este fondo será administrado en la forma que determine la comisión creada al efecto, que en principio estará formada por las mismas personas que han formado la Mesa Negociadora del presente convenio.

42. Complemento por enfermedad o accidente.

En situaciones de incapacidad temporal durante todo el período, incluida la prórroga y hasta en tanto no se extinga la relación laboral por vencimiento de contrato o declaración de incapacidad permanente, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo desde la fecha de baja hasta la fecha de alta y durante la primera y sucesivas bajas, siempre que se cumplan las condiciones de absentismo establecidas en el siguiente párrafo. Si no se cumplieran estas condiciones de absentismo, se abonaría exclusivamente las cantidades que marca la Legislación vigente.

La empresa dejará de complementar cantidad alguna por cualquier causa cuando la incapacidad temporal se transforme en una incapacidad permanente total o absoluta.

Para poder optar mensualmente a los complementos de incapacidad temporal por enfermedad y accidente, el porcentaje de absentismo, excluyendo el crédito horario de los representantes de los trabajadores no podrá exceder del 6,4%, en promedio, en los doce meses precedentes

43. Ayuda escolar.

Durante la vigencia de este convenio se abonará a los trabajadores las cantidades de 260, 268 y 276 euros brutos anuales (doscientos sesenta, doscientos sesenta y ocho, doscientos setenta y seis) por cada hijo que al 31 de agosto de cada uno de los años de la vigencia del convenio, tengan entre 0 años y menos de 19 años cumplidos, es decir, comprendidos entre los 0 y los 18 años de edad, en concepto de ayuda escolar.

Los trabajadores con hijos comprendidos entre 0 y 5 años y entre 17 y 18 años, para tener derecho a percibir esta ayuda escolar, será imprescindible presentar, antes del 30 septiembre, al Departamento de Recursos Humanos, justificante acreditando que asisten a un centro escolar, guardería, etc.

Los productores sin hijos o que no cumplan los requisitos establecidos, en los párrafos anteriores, no tendrán derecho a reclamar compensación alguna por este plus percibido por sus compañeros con hijos.

esta ayuda será abonada con los salarios del mes de Agosto y excepcionalmente en el mes de septiembre para aquellos alumnos que deban matricularse en este mes.

A este concepto no le será de aplicación los incrementos o revisión establecidos para los conceptos salariales, en los artículos 35 y 36.

44. Ayuda para formación de los trabajadores.

Cuando a juicio de la empresa alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y los libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un centro oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

45. Prendas de trabajo.

Todos los productores de la empresa tendrán derecho, como mínimo, a que se les faciliten dos equipos de trabajo por año, que serán de acuerdo con las disposiciones vigentes los adecuados a cada puesto.

El tipo de prendas será elegido por la empresa, dándose además dos camisas por operario para la época estival con igual periodicidad.

Las prendas de trabajo se entregarán durante el mes de enero de cada año.

46. Indemnización por defunción.

Durante la vigencia de este convenio, en los casos de fallecimiento de un trabajador/a perteneciente a la plantilla de la empresa, sea por accidente o por enfermedad, se descontará a todo el personal afectado por este convenio, el importe del 2% (dos

por ciento) de su salario bruto mensual. El importe así recaudado será entregado a los beneficiarios del mismo o en su defecto al cónyuge o derechohabientes.

Cuando por consecuencia de un mismo hecho se produjeran más de una muerte, se considerará como un solo hecho individual y la cantidad se repartirá proporcionalmente entre el número de fallecidos, entregando las cantidades resultantes a los familiares citados en el párrafo anterior.

47. *Gratificación por jubilación.*

Los trabajadores que causen baja en la empresa para pasar a situación de jubilados o aquellos que causen baja en la empresa por pasar a situación de Incapacidad permanente total o absoluta, recibirán en relación con los años de antigüedad en la empresa, las cantidades que a continuación se indican:

- Personal con 5 hasta 10 años de antigüedad: 1 mes de salario.
- Personal desde 10 y un día a 15 años de antigüedad: 1 mes y medio de salario
- Personal con más de 15 años y un día de antigüedad: 2 meses de salario.

Las cantidades mencionadas se entienden sobre el salario bruto mensual del trabajador/a en el momento de producirse el cese en la empresa.

Y, además, al pasar a la situación de «jubilado parcial o jubilado total» se percibirán de acuerdo a la edad que se tenga en ese momento las cantidades que a continuación se indican, que se mantendrán durante la vigencia de este convenio:

- A los 60 años: 5.000 euros.
- A los 61 años: 4.000 euros.
- A los 62 años: 3.000 euros.
- A los 63 años: 2.000 euros.
- A los 64 años: 1.000 euros.

48. *Horas sindicales.*

Los miembros del comité de empresa que en cada momento formen parte en funciones del mismo, dispondrán libremente de hasta 20 horas al mes para cualquier actividad de representación de los trabajadores y sindical. Estas horas podrán ser acumulables en uno o más miembros del comité, pudiendo computarse dichas horas en período mensual.

El comité de empresa comunicará, siempre que sea posible, con un mínimo de 24 horas, los miembros del mismo que van a hacer uso de estas horas dentro de su jornada laboral, para que la empresa pueda cubrir dichos puestos de trabajo mientras el trabajador se encuentre ausente.

49. *Comité de seguridad y salud.*

Los delegados de Prevención como representantes de los trabajadores en el comité de seguridad y salud, serán designados por el comité de empresa entre todos los trabajadores de la empresa.

50. *Comité europeo.*

El representante de los trabajadores del comité europeo y el suplente serán designados por y entre los representantes del personal que forman el comité de empresa.

51. *Libros de consulta.*

La empresa facilitará al comité, para su uso, los libros de consulta, o acceso a consulta on line en materia laboral. Estos libros estarán en poder del comité y podrán tener acceso a ellos tanto la empresa como cualquier empleado/a que lo solicite.

52. *Contrato eventual.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

53. *Procesos de selección de personal.*

Cuando la dirección de la empresa decida someter la admisión de personal a un proceso interno de selección, el comité de empresa podrá estar presente en las pruebas.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. — *Prestaciones por invalidez y muerte.*

A) Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 41.000 euros (cuarenta y un mil euros), a tanto alzado y por una sola vez.



Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

B) Si por causa distinta del accidente laboral o enfermedad profesional, se produjera el fallecimiento o una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor o derechohabientes la cantidad de 13.600 euros (trece mil seiscientos euros) a tanto alzado y de una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá en la fecha en la que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Para cubrir estas prestaciones la empresa suscribirá una póliza de seguros.

A partir de la firma de este convenio la inclusión en el punto B) de esta cláusula adicional primera del personal de nuevo ingreso estará supeditada a la aceptación del alta en la póliza por parte de la compañía de seguros con quien se tenga suscrita esta póliza.

Segunda. — *Asambleas.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. — *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta. — *Comisión paritaria. Naturaleza y funciones.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Las funciones específicas, serán las siguientes:

1.^a Interpretación auténtica del convenio.

2.^a Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

3.^a Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

4.^a Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5.^a Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

6.^a Proceder, de acuerdo a lo establecido en el artículo 82.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo,

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

COMPOSICIÓN:

La comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los trabajadores y tres por parte de la dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

CONVOCATORIA:

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborales en los locales de la empresa salvo acuerdo expreso de ambas partes.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil actuará con los que asistan teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS:

Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio en el plazo máximo de treinta días naturales desde la primera convocatoria y tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

ANEXO 1
Grupos profesionales

TABLAS DESDE 01/01/2023; IMPORTE EN EUROS

CLASIFICACION	DIARIOS							
	GRUPO OPERARIOS	SUELDO BASE	PRIMA CONVENIO			RETRIBUCION. MENSUAL	PAGA LINEAL SEPTIEMBRE	ANUAL EUROS
			MES 28 DÍAS	MES 30 DÍAS	MES 31 DÍAS			
OFICIAL 1º C	D1C	45,20	1.051,60	961,20	916,00	2.317,25	1.040,00	33.481,49
OFICIAL 1º B	D1B	45,20	1.014,50	924,19	878,99	2.280,24	1.040,00	32.963,38
OFICIAL 1º A	D1A	45,20	981,18	890,77	845,57	2.246,82	1.040,00	32.495,49
OFICIAL 2º	D2	43,70	973,46	886,06	842,35	2.197,16	1.040,00	31.800,27
OFICIAL 3º	D3	42,50	957,21	872,20	829,70	2.147,24	1.040,00	31.101,42
MENSUAL								
	GRUPO	SUELDO BASE	PRIMA CONVENIO			RETRIBUCION. MENSUAL	PAGA LINEAL SEPTIEMBRE	ANUAL EUROS
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS								
JEFES DE PRIMERA Y ASIMILADOS (PERITOS)	TA 1D	1.660,38	989,02			2.649,40	1.040,00	38.131,66
ENCARGADOS Y ASIMILADOS	ENC	1.507,38	927,57			2.434,96	1.040,00	35.129,40
TECNICO Y ADMINISTRATIVO 1º C Y ASIMILADO	TA 1C	1.372,52	944,03			2.316,55	1.040,00	33.471,76
TECNICO Y ADMINISTRATIVO 1º B Y ASIMILADO	TA 1B	1.372,52	907,06			2.279,58	1.040,00	32.954,17
TECNICO Y ADMINISTRATIVO 1º A Y ASIMILADO	TA 1A	1.372,52	873,66			2.246,18	1.040,00	32.486,52
TECNICO Y ADMINISTRATIVO 2º	TA 2	1.327,07	869,43			2.196,51	1.040,00	31.791,11
AUXILIAR TECNICO Y ADMINISTRATIVOS	AUX	1.287,09	794,45			2.081,54	1.040,00	30.181,53
SUBALTERNOS								
ALMACENERO C	AL C	1.372,52	873,66			2.246,18	1.040,00	32.486,52
ALMACENERO B	AL B	1.372,52	823,99			2.196,52	1.040,00	31.791,26
ALMACENERO A	AL A	1.372,52	774,09			2.146,61	1.040,00	31.092,58
CONDUCTOR MAQUINAS AUTOMOVILES	AL CMA	1.327,07	869,43			2.196,51	1.040,00	31.791,11
INGENIEROS Y LICENCIADOS	I Y L. (A TITULO PERSONAL)	1.674,48	1.347,46			3.021,94	1.040,00	43.347,10

ANEXO 2
Calendario laboral 2023



TOTAL DIAS EN CALENDARIO: 221
 Días libre disposición: 3

Total días: 218

G1 Del 24 de julio al 20 de agosto
G2 Del 31 de julio al 27 de agosto

ANEXO 3
Calendario laboral 2024

Provisional de Planificación

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

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

JULIO 17.5							AGOSTO 7.5							SEPTIEMBRE 21								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7	31			1	2	3	4	36	2	3	4	5	6	7	1/6	
8	9	10	11	12	13	14	32	5	6	7	8	9	10	11	37	9	10	11	12	13	14	15
15	16	17	18	19	20	21	33	12	13	14	15	16	17	18	38	16	17	18	19	20	21	22
22	23	24	25	26	27	28	34	19	20	21	22	23	24	25	39	23	24	25	26	27	28	29
29	30	31					35	26	27	28	29	30	31	40	30							

OCTUBRE 22							NOVIEMBRE 20							DICIEMBRE 13								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6		44			1	2	3		49	2	3	4	5	6	7	1/6	
7	8	9	10	11	12	13	45	4	5	6	7	8	9	10	50	9	10	11	12	13	14	15
14	15	16	17	18	19	20	46	11	12	13	14	15	16	17	51	16	17	18	19	20	21	22
21	22	23	24	25	26	27	47	18	19	20	21	22	23	24	52	23	24	25	26	27	28	29
28	29	30	31				48	25	26	27	28	29	30		53	30	31					

■ Fiestas Locales / Nacionales
 ■ Puentes
 ■ Vacaciones
 ■ 50% personal

TOTAL DIAS EN CALENDARIO: 221

Total días: 218

Días libre disposición: 3

G1 Del 22 de julio al 18 de agosto

G2 Del 29 de julio al 25 de agosto