

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo de Compañía General de Canteras, S.A., 2015-2017.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de Compañía General de Canteras, S.A., 2015-2017 (Código de convenio núm. 71000942012001), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 18 de agosto de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 9 de agosto de 2016.- El Director General, Jesús González Márquez.

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA GENERAL DE CANTERAS 2015-2017

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a los centros de trabajo de Compañía General de Canteras, S.A., ubicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la totalidad del personal integrado en la Empresa y, también, a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo y cuadros (Grupo 0). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Por su parte, los efectos económicos del mismo, surtirán efecto a partir de su firma. El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 4. Prórroga.

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años naturales a partir de su expiración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Absorción y compensación.

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

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las trabajadoras y trabajadores tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedara sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, la Comisión Paritaria de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por seis (6) miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de no llegar a acuerdo, se recurrirá a la Autoridad Laboral competente.

Funciones de la Comisión Paritaria:

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

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 10. Normas supletorias.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, sé estará por ambas partes a la Legislación vigente y a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN**Artículo 11. Modalidades de contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente.

Artículo 12. Clasificación profesional.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en Compañía General de Canteras, S.A., se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en Grupos Profesionales. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Este nuevo sistema de clasificación profesional facilitará la movilidad funcional y la polivalencia dentro de los límites legales.

2. Grupo Profesional, Puestos y Niveles

En el Grupo Profesional se agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones o experiencia equivalente, contenido general de la prestación y listado de tareas no exhaustivas y susceptibles de ser ampliadas o modificadas en función de los cambios técnicos y organizativos que se produzcan.

Por otra parte se procede al establecimiento de las competencias correspondientes a cada Nivel que permite situar y valorar económicamente a cada empleado. Para la adscripción a cada Nivel dentro de la promoción profesional, la Dirección evaluará al empleado en función de los conocimientos técnicos, la aplicación en campo de dichos conocimientos, el cumplimiento de las normas, la experiencia adquirida por el empleado y su grado de autonomía, en relación con las tareas o funciones encomendadas.

La adscripción inicial en la empresa se realizará por el Grupo Profesional 4 con el fin de que las personas de nueva incorporación que carezcan de una adecuada experiencia en el área de la Empresa, superen un período de aprendizaje necesario que le permita desarrollar y/o mejorar la formación adquirida previamente. Dicho período se fija en tres años, sin perjuicio de que la Dirección de la Empresa pueda asignarle a un nivel superior de entrada, en razón a los conocimientos, experiencia y autonomía en relación a las tareas a realizar, que pudieran haber adquirido con anterioridad a su contratación.

A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los cuatro apartados siguientes:

i. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).

ii. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

iii. Tareas: se realiza una descripción –de carácter enunciativo y no exhaustivo– de las principales tareas que se llevan a cabo.

iv. Puestos de trabajo: se detallan a continuación, a título enunciativo no exhaustivo, los puestos que se adscriben a cada grupo profesional. Estos podrán ser modificados, o se podrán introducir cambios en los mismos, en función de nuevos desarrollos tecnológicos, o cambios organizativos en los sistemas de producción, previa información al Comité de Empresa.

3. La clasificación profesional se estructura en 5 Grupos Profesionales con 4 niveles cada uno.

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

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

Grupos Profesionales	Criterios Generales	Formación	Tareas	Puestos de Trabajo
Grupo 0 - Cuadros	Responsabilidad máxima y directa en funciones de mando y/o responsabilidad acordes con su titulación hallándose en cualquier caso responsabilizados de la adopción de decisiones finales de las cuales responderán ante la Dirección de la Empresa o del mando superior en quien ésta delegue.	Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.	1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza. 2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc. 3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa. 4. Diseñar y dirigir la política general de la empresa. 5 Establecer y mantener la estructura productiva.	Director Actividad, Jefe Producción, Jefe Manto., Jefe Calidad, Seguridad, Medioambiente, Jefe Patrimonio Minero, Jefe Cantera, Comercial
Grupo 1 - Mandos Intermedios	Dependiendo de un mando superior y ostentando la titulación y/o experiencia suficiente, poseen, a criterio de la Dirección, altos niveles de capacidad, conocimientos y competencias. Asimismo, pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.	Bachillerato, Formación Profesional, Técnico especialista, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.	1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares. 2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.). 3. Comunicar con los equipos de trabajadores, a pie de tajo, describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción. 4. Supervisar y controlar los procesos realizados por los trabajadores de grupos inferiores. Controlar y organizar los trabajos. 5. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción.	Encargado, Técnico de Mantenimiento, Vigilante de Seguridad
Grupo 2 - Administración	Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, informáticas y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.	Bachillerato, Formación Profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.	1. Tareas técnicas de en el área de contabilidad, confeccionar balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa. 2. Tareas que consisten en establecer, sobre la base de documentos contables, una parte de la contabilidad. 3. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas de oficina. 4. Tareas de Gestión de Compras y aprovisionamientos de bienes complejos. 5. Tareas de facturación. 6. En general, tareas administrativas desarrolladas según normas de un mando superior.	Auxiliar Administrativo, Administrativo 2º, Administrativo 1º y Técnico Administración

Grupos Profesionales	Criterios Generales	Formación	Tareas	Puestos de Trabajo
Grupo 3 - Personal de Producción expedición y mantenimiento	Personal que, a juicio de la empresa, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializados. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales o académicos así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo llegar a comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores o la coordinación de un equipo de trabajo.	Niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conducir y operar con vehículos y maquinaria móvil pesada. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante. 2. Operar la planta de tratamiento de material en toda su amplitud, Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto. 3. Tareas de expedición y báscula. Control de las entradas y salidas de material y personal. Elaboración de informes de la actividad de la cantera; desarrolladas según normas de un mando superior. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación. Desarrollar tareas de cobro y atención al cliente. 4. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis e informando de los mismos a su superior. 5. Desarrollar tareas de perforación y/o voladura debiendo contar para ello con la correspondiente acreditación de artillero. 6. Mantenimiento, reparaciones e intervenciones de urgencia tanto de maquinaria móvil como de maquinaria fija y/o instalaciones. 7. En función de su nivel de especialización, desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de los puestos que realice. 8. Como Jefe de Equipo, organizar los trabajos de otros operarios, siguiendo las indicaciones de su superior. Describir los métodos y procedimientos de trabajo al personal a su cargo a pie de tajo. Planificar los recursos necesarios. 	Operador Maquinaria Móvil, Operador de Planta, Operador de Expedición, Perforista, Operario de Mantenimiento, Especialista de Restauración, Jefe de Equipo
Grupo 4 - Personal básico	Ayudan a otros empleados y/o realizan operaciones concretas siguiendo un método de trabajo preciso. También el personal que se incorpora a la plantilla de la Empresa con el fin de adquirir la formación profesional y/o aptitudes prácticas necesarias para cualquier puesto del resto de Grupos.	Niveles básicos obligatorios, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orden y limpieza de las instalaciones. 2. Actividades de restauración. 3. Actividades auxiliares realizadas de modo manual. 4. Transporte y manipulación de materiales. 5. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo motorizados portátiles. 6. Manejo de maquinaria móvil y mantenimiento básico de las mismas. 7. Apoyo y colaboración a otros compañeros o superiores en la ejecución de los trabajos. 	Operario de Limpieza, Operario de Restauración, Operario de Producción, Operario de Producción, Expedición o Mantenimiento (Grupo 2 en formación), Personal Eventual
A todos los efectos la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.				

Artículo 13. Sistema de promoción.

Se establece para los tres años de vigencia de este convenio un sistema para permitir la promoción del personal de la empresa de un nivel a otro superior.

En este sentido, se aplicará este sistema cuando:

- La empresa anuncie la cobertura de una vacante; a dicho proceso podrán optar aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan un nivel menos.

- Una vez al año, que se evaluará a todo el personal que a dicha fecha lleve 7 años en el mismo nivel.

En ambos casos los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir los siguientes requisitos:

Antigüedad en la empresa	Mínimo 3 años ininterrumpidos
Antigüedad en la categoría	Mínimo 7 años ininterrumpidos
Formación	Participación en todos los cursos
Sanciones	Ninguna en los últimos 7 años

De entre todo el personal, la empresa promocionará a aquel que considere más adecuado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Polivalencia demostrada.

- Absentismo.

- Títulos y/o permisos oficiales relativos a la actividad.

- Evaluación de los Mandos: siempre se solicitará la valoración de al menos el Director Facultativo de la Cantera y el Jefe de Área de Producción de la Empresa, pudiendo ser requerida la de otros mandos (Comercial, Calidad, Seguridad, Medio Ambiente, etc.) u otros compañeros.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de promoción los Grupos Profesionales 0 y 1, que serán de libre designación por parte de la empresa.

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 14. Estructura económica e incremento.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según los Grupos Profesionales y Niveles definidos, se regirán durante el año 2015 por la tabla que figura como Anexo II al final del mismo.

Para el año 2016, se aplicará un 1 por 100 de incremento salarial sobre la tabla de 2015 (Anexo II) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Para el año 2017, se aplicará un 1,2 por 100 de incremento salarial sobre la tabla de 2016 (Anexo II) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 15. Salario base.

Este salario base se devengará por día trabajado en jornada completa, sábados, domingos, descansos, festivos y permisos retribuidos (335), por los importes que, para cada categoría y nivel, estén especificados en el Anexo II.

Artículo 16. Complemento personal.

Es un complemento salarial «Ad Personam». Este complemento tiene la misma consideración y tratamiento en cuanto a sus incrementos que el salario base. Se abonará en catorce pagas (11 mensualidades, 2 pagas extraordinarias y 1 paga de vacaciones).

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

1. El personal tendrá derecho a dos Gratificaciones Extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. El importe de las Pagas Extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado se especifican en la tabla del Anexo II de este Convenio.

3. Dichas Pagas Extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, podrá ser prorrateado, conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18. Prima de productividad.

Con objeto de incentivar al conjunto de trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece, para la vigencia del convenio, una Prima de Productividad, variable y no consolidable, consistente para 2015 en el 0,8% del total salario (o parte proporcional), para 2016 en el 1% y para 2017 en el 1,2%; y que se devengará en función del cumplimiento de una serie de requisitos:

1. Expedición de clasificado: se debe alcanzar durante el año un volumen mínimo de producción que garantice las ventas de clasificado a stock cero. Este parámetro deberá ser fijado en función de los presupuestos para cada año y con antelación al inicio del mismo. Si se alcanza dicho volumen de expedición se devengará el derecho al cobro del 50% de la Prima de Productividad. Si no se alcanza dicho volumen, no se cobrará cantidad alguna en concepto de Prima de Productividad.

2. Productividad: se debe alcanzar un ratio de toneladas/hora de primario por cantera que deberá ser fijado en función de las condiciones previstas para cada año y con antelación al inicio del mismo. Si se cumple el objetivo del punto 1 y se alcanza el ratio de productividad en todas las canteras se devengará el derecho al cobro del 50% de la Prima de Productividad. Si se alcanza en alguna cantera pero no en otras, se devengará la parte proporcional.

Si hubiera causas que lo justificaran, se reunirá la comisión paritaria de interpretación del convenio al efecto de estudiar la modificación de los parámetros de referencia.

Para el año 2015 el objetivo queda fijado por el siguiente cuadro:

Requisitos	Ámbito	Objetivo	Porcentaje de Consecución
Expedición de clasificado	CGC	576.000 Toneladas	50%
Productividad	Arcos	235 Ton./hora	25%
	Manilva	270 Ton./hora	25%

Esta prima la devengarán aquellos trabajadores que se encuentren dados de alta en la empresa a 31 de diciembre de cada año y cobrarán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 19. Plus de jefe de equipo.

La compañía podrá designar a determinados trabajadores para que realicen labores de Jefe de Equipo asumiendo el mando y coordinación de las tareas desarrolladas por otros trabajadores. Estos trabajadores desarrollarán dicha función durante el tiempo que la empresa determine, percibiendo una compensación de 150 € al mes (o parte proporcional) durante el tiempo en el que efectivamente realicen esa función.

Artículo 20. Prima de prevención.

Se establece una Prima de Prevención de carácter anual orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de Cero Accidentes.

Esta prima tendrá según la categoría un importe máximo por trabajador equivalente al 3,56% del salario base anual, no siéndole de aplicación la cláusula de garantía salarial. De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de la evolución del índice de referencia (Índice de Frecuencia * Índice de Gravedad) conforme a la siguiente tabla:

	IF*IG	% a Cobrar
Máximo	El valor calculado con los datos del Grupo en España	0%
Mínimo	El valor calculado con los datos del Grupo en el Mundo	100%

Si el valor anual del índice se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se calculará la proporción correspondiente. Esta prima se abonará en un único pago en la primera nómina del año siguiente. El personal eventual que finalice el año en plantilla cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 21. Complemento por discapacidad.

Los trabajadores y trabajadoras que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten un grado de discapacidad propio o de cónyuges o de hijos/as superior al 33%, percibirán un complemento de 50 euros brutos por mes natural y por persona discapacitada.

El trabajador o trabajadora beneficiario deberá comunicar cualquier modificación que se produzca en el reconocimiento oficial del grado de discapacidad. Si el grado de discapacidad se redujese por debajo del 33%, se dejará de percibir el susodicho complemento. Si llegada esta situación el trabajador o trabajadora beneficiario de este complemento no lo comunicara perderá el derecho a percibir este complemento de forma permanente.

Artículo 22. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

1. Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonárseles un incremento del 15% de su Salario Base [Salario base diario (Anexo II) * 335 * 15%]. Este plus se abonará prorrateado en once pagas (11 mensualidades).

2. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial resolver lo procedente.

4. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen para el conjunto de la empresa la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción, al mínimo posible, de las condiciones de penalidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad del personal teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 23. Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior o igual a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 24. Realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 25. Horas extraordinarias estructurales.

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdidas o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

3. Con independencia de los límites establecidos en el punto anterior, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, se comprometen a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Artículo 26. Retribución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que para cada grupo profesional figuran en la Tabla del Anexo III de este Convenio.

Siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, se intentará compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso. En el supuesto de que se realizara la mencionada compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

CAPÍTULO IV. CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS

Artículo 27. Plus extrasalarial.

Plus de Distancia y Transporte:

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus de Transporte para todos los Grupos Profesionales y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 28. Corrección del absentismo.

La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos motivará la pérdida del Plus de Transporte por lo que a la totalidad de la semana se refiere. De igual forma, quien incurra en faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el Plus de Transporte por importe de cinco días.

Artículo 29. Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que éste se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 km o más del centro de trabajo de partida y de su residencia habitual.

2. El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Sé devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, se podrán solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. Las cuantías de la dieta y media dieta, para todos los Grupos Profesionales y Niveles, se establecen para la vigencia del convenio en 42,20 € para la Dieta Completa y 14,07 € para la Media Dieta.

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la Empresa expresamente mantenga el desplazamiento.

Artículo 30. Locomoción.

La Empresa abonará los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del personal, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y, de no existir este, a razón de 0,19 euros/km.

Artículo 31. Indemnización por muerte e incapacidad permanente.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 32. Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual queda fijada, para la vigencia del convenio, en 1.800 horas conforme al calendario laboral del Anexo IV del presente convenio colectivo. La jornada ordinaria semanal será de lunes a viernes.

2. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá, en lugar visible, el calendario laboral pactado.

Artículo 33. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable. Dicho período habrá de comprender, inexcusablemente, veintiún (21) días laborables.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

5. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

6. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del Anexo II de este Convenio.

Artículo 34. Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

c) Un día, por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Tres días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos) se concederán dos (2) días naturales de licencia.

g) Dos días, por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) d) y e), sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el personal podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, se perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del personal afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. En el caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, se aplicará lo establecido en la legislación vigente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del personal durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

5. En el caso de excedencia por cuidado de familiares, se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 35. Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

Artículo 36. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al que la empresa tenga definido.

Artículo 37. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

CAPÍTULO VII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 38. Prevención de riesgos laborales.

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa, son conscientes de la importancia social que la prevención de los accidentes laborales tiene hoy día. Por ello ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a establecer coordinada y eficazmente las medidas necesarias para conseguir la Prevención de los Riesgos Laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1. El empresario y el trabajador se comprometen a cumplir y hacer cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reales Decretos que la desarrollan y cualquier otra normativa vigente en esta materia que le afecte directamente.

2. Con carácter general, el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene; asimismo, el trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

Artículo 39. Equipos de protección individual y vestuario.

La empresa facilitará al trabajador, a su contratación, la ropa de trabajo adecuada, que será renovada según la programación indicada a continuación. Dicha programación no debe excluir la renovación de las prendas deterioradas, en casos concretos y de especiales circunstancias. Se establece la siguiente programación de vestuario:

Vestuario Anual		
Marzo	Camisa manga corta	2 unidades
	Pantalón	2 unidades
Septiembre	Camisa manga larga	1 unidad
	Pantalón	1 unidad
	Forro polar	1 unidad
	Buzo o chaquetilla	1 unidad
	Botas de seguridad	1 par
Cada Tres Años		
Septiembre	Chaquetón	1 unidad

Asimismo, será obligatorio proveer de Equipos de Protección Individual a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

CAPÍTULO VIII. MEDIO AMBIENTE

Artículo 40. Medio ambiente.

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa, son conscientes de la trascendencia social que el respeto al medio ambiente tiene hoy día y su importancia para la permanencia y viabilidad empresarial.

En este sentido, ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a trabajar coordinadamente para conciliar la eficacia económica con la calidad técnica y la preservación del entorno ambiental, en aras de constituir un proyecto de futuro dentro de un marco de desarrollo sostenible.

CAPÍTULO IX. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41. Declaración de principios sindicales.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

CAPÍTULO X. MEJORAS SOCIALES

Artículo 42. Complemento I.T./A.T. o enfermedad profesional.

1. En los casos de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su causa, mientras el trabajador esté al servicio de la Empresa y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el personal relacionado percibirá los siguientes complementos:

1.1. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica y durante el periodo de la baja médica, la empresa garantiza el abono del 100% de la base de cotización para contingencias generales, correspondiente al mes anterior al que se produzca la dicha baja.

1.2. En caso de que la Incapacidad Temporal no requiera hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento citado se abonará a partir del decimoquinto día de la baja y hasta el día sesenta de la misma, previo dictamen del médico libremente designado por la Empresa a cuyo reconocimiento quedará obligado el trabajador.

Si la Empresa no designara médico, se presumirá que acepta el pago del complemento.

1.3. En caso de accidente de trabajo se abonará dicho complemento desde el primer día de la baja.

2. El indicado complemento dejará de percibirse si en el transcurso de su proceso de I.T. se produjese el Cese de trabajador por las causas previstas en el presente Convenio, o por pase a cualquiera de las situaciones de Invalidez previstas en el Régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 43. Formación.

La empresa realizará cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

En base a los principios expuestos en los párrafos anteriores, esta formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral aunque, si fuera necesario, se podrá celebrar fuera de la jornada laboral. Si así fuera y, la formación, se celebrase en su totalidad fuera del horario de trabajo, se compensarían dichas horas con horas de descanso.

Disposición adicional

Primera. Antigüedad consolidada.

Se acuerda por ambas partes la eliminación de este concepto salarial compensando a los tres trabajadores que a día de hoy la perciben con la inclusión de dicho importe en el Complemento Personal, no quedando por tanto ningún trabajador con derecho a percibir cantidad alguna por este concepto.

Disposición transitoria

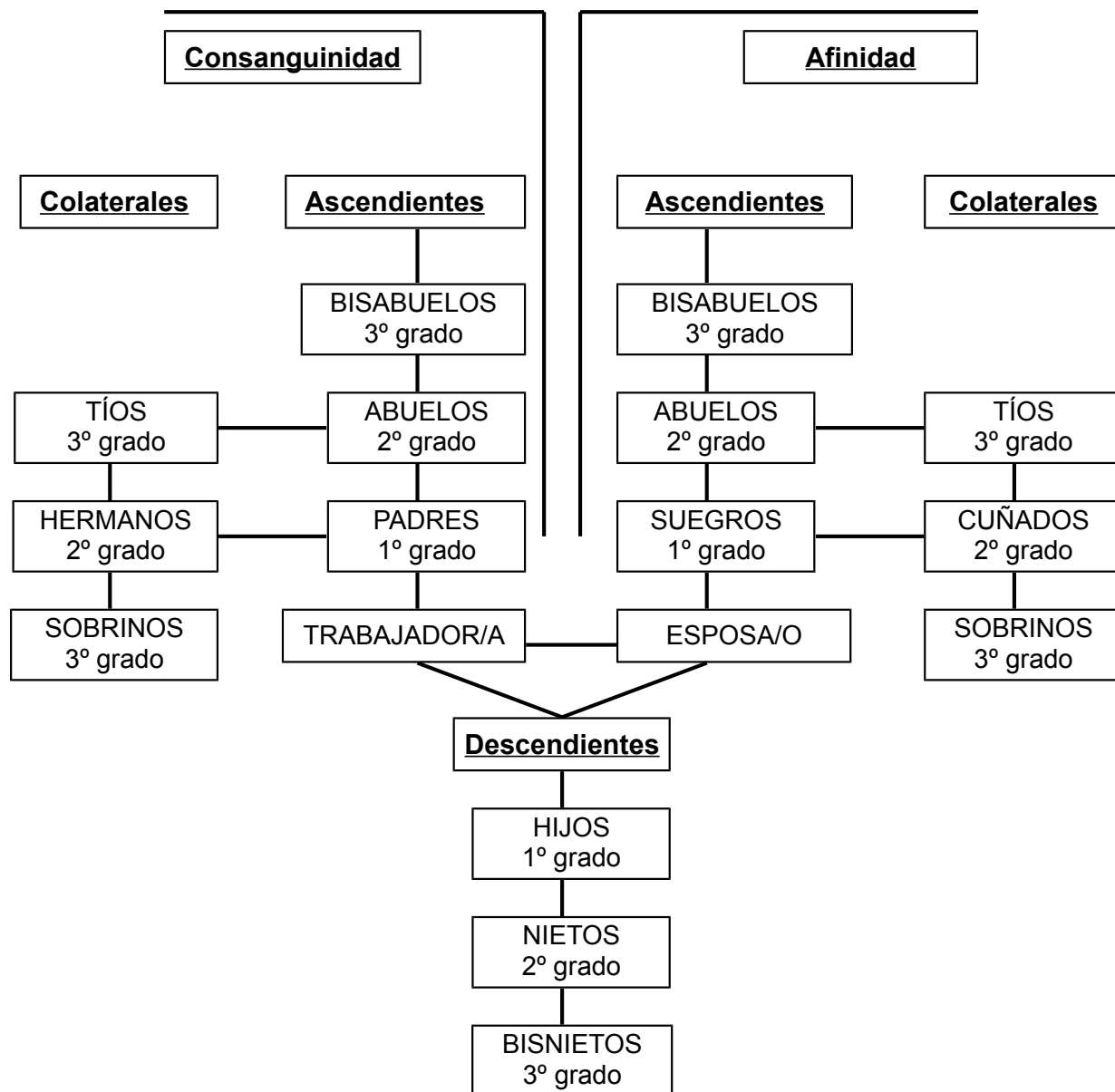
Primera. Acuerdo equipo móvil.

Ambas partes acuerdan la vigencia del acuerdo alcanzado en fecha 24 de enero de 2014 sobre las condiciones de funcionamiento del equipo móvil.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio en Málaga, a dieciocho de agosto de dos mil quince.

ANEXOS

ANEXO I: TABLA DE PARENTESCO



ANEXO II. TABLAS DE SALARIOS

Año 2015 (€)	Nivel	Salario Base	Plus Penoso	Plus Extrasalarial	Vacaciones y Gratificaciones Extraordinarias	Total
Grupo 0	Nivel 1	53,2915	7,9937	6,5019	1.999,9980	28.000
	Nivel 2	51,0073	7,6511	6,5019	1.920,0000	26.880
	Nivel 3	48,8149	7,3222	6,5019	1.843,2143	25.805
	Nivel 4	46,7101	7,0065	6,5019	1.769,4982	24.773
Grupo 1	Nivel 1	45,5129	6,8269	6,5019	1.727,5714	24.186
	Nivel 2	43,5408	6,5311	6,5019	1.658,5000	23.219
	Nivel 3	41,6461	6,2469	6,5019	1.592,1429	22.290
	Nivel 4	39,8268	5,9740	6,5019	1.528,4286	21.398
Grupo 2	Nivel 1	41,8031	6,2705	6,5019	1.597,6412	22.367
	Nivel 2	37,6813	5,6522	6,5019	1.453,2857	20.346
	Nivel 3	36,0212	5,4032	6,5019	1.395,1442	19.532
	Nivel 4	32,8967	4,9345	6,5019	1.285,7143	18.000
Grupo 3	Nivel 1	39,4108	5,9116	6,5019	1.513,8587	21.194
	Nivel 2	37,6813	5,6522	6,5019	1.453,2857	20.346
	Nivel 3	36,0212	5,4032	6,5019	1.395,1442	19.532
	Nivel 4	34,4283	5,1642	6,5019	1.339,3571	18.751
Grupo 4	Nivel 1	34,4283	5,1642	6,5019	1.339,3571	18.751
	Nivel 2	33,9164	5,0875	6,5019	1.321,4286	18.500
	Nivel 3	33,9164	5,0875	6,5019	1.321,4286	18.500
	Nivel 4	33,9164	5,0875	6,5019	1.321,4286	18.500

Año 2016 +1,00% (€)	Nivel	Salario Base	Plus Penoso	Plus Extrasalarial	Vacaciones y Gratificaciones Extraordinarias	Total
Grupo 0	Nivel 1	53,8244	8,0737	6,5669	2.019,9980	28.273
	Nivel 2	51,5174	7,7276	6,5669	1.939,2000	27.142
	Nivel 3	49,3030	7,3955	6,5669	1.861,6464	26.056
	Nivel 4	47,1772	7,0766	6,5669	1.787,1932	25.014
Grupo 1	Nivel 1	45,9681	6,8952	6,5669	1.744,8471	24.421
	Nivel 2	43,9762	6,5964	6,5669	1.675,0850	23.445
	Nivel 3	42,0625	6,3094	6,5669	1.608,0643	22.506
	Nivel 4	40,2251	6,0338	6,5669	1.543,7129	21.605
Grupo 2	Nivel 1	42,2211	6,3332	6,5669	1.613,6176	22.584
	Nivel 2	38,0581	5,7087	6,5669	1.467,8186	20.543
	Nivel 3	36,3814	5,4572	6,5669	1.409,0957	19.721
	Nivel 4	33,2256	4,9838	6,5669	1.298,5714	18.173
Grupo 3	Nivel 1	39,8049	5,9707	6,5669	1.528,9972	21.399
	Nivel 2	38,0581	5,7087	6,5669	1.467,8186	20.543
	Nivel 3	36,3814	5,4572	6,5669	1.409,0957	19.721
	Nivel 4	34,7726	5,2159	6,5669	1.352,7507	18.932
Grupo 4	Nivel 1	34,7726	5,2159	6,5669	1.352,7507	18.932
	Nivel 2	34,2556	5,1383	6,5669	1.334,6429	18.678
	Nivel 3	34,2556	5,1383	6,5669	1.334,6429	18.678
	Nivel 4	34,2556	5,1383	6,5669	1.334,6429	18.678

Año 2017 +1,20% (€)	Nivel	Salario Base	Plus Penoso	Plus Extrasalarial	Vacaciones y Gratificaciones Extraordinarias	Total
Grupo 0	Nivel 1	54,4703	8,1705	6,6457	2044,2379	28.613
	Nivel 2	52,1356	7,8203	6,6457	1962,4704	27.468
	Nivel 3	49,8947	7,4842	6,6457	1883,9862	26.369
	Nivel 4	47,7433	7,1615	6,6457	1808,6395	25.314
Grupo 1	Nivel 1	46,5197	6,9780	6,6457	1765,7853	24.714
	Nivel 2	44,5039	6,6756	6,6457	1695,1860	23.726
	Nivel 3	42,5673	6,3851	6,6457	1627,3611	22.776
	Nivel 4	40,7078	6,1062	6,6457	1562,2374	21.865
Grupo 2	Nivel 1	42,7277	6,4092	6,6457	1632,9811	22.855
	Nivel 2	38,5148	5,7772	6,6457	1485,4324	20.789
	Nivel 3	36,8180	5,5227	6,6457	1426,0048	19.957
	Nivel 4	33,6243	5,0436	6,6457	1314,1543	18.392
Grupo 3	Nivel 1	40,2826	6,0424	6,6457	1547,3452	21.656
	Nivel 2	38,5148	5,7772	6,6457	1485,4324	20.789
	Nivel 3	36,8180	5,5227	6,6457	1426,0048	19.957
	Nivel 4	35,1899	5,2785	6,6457	1368,9837	19.159
Grupo 4	Nivel 1	35,1899	5,2785	6,6457	1368,9837	19.159
	Nivel 2	34,6666	5,2000	6,6457	1350,6586	18.903
	Nivel 3	34,6666	5,2000	6,6457	1350,6586	18.903
	Nivel 4	34,6666	5,2000	6,6457	1350,6586	18.903

ANEXO III. TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Se anexan las tablas de valores para los años 2015, 2016 y 2017.

Año 2015	En Euros
Grupo Profesional	Importe Hora Extra
	De Lunes a Viernes
0	16,94
1	14,72
2	13,41
3	12,53
4	12,06

Año 2016	En Euros
Grupo Profesional	Importe Hora Extra
	De Lunes a Viernes
0	17,11
1	14,87
2	13,54
3	12,66
4	12,18

Año 2017	En Euros
Grupo Profesional	Importe Hora Extra
	De Lunes a Viernes
0	17,31
1	15,05
2	13,71
3	12,81
4	12,33

El importe de la hora extra para sábados, domingos y festivos, será el mismo que de lunes a viernes incrementado en un 25%.

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL

Caleandario Laboral 2015

Calendar table for 2015 showing days of the month with labor status indicators (F, NL, FL, S, D, X) and totals for days and hours.

Legend for labor status indicators: F (Fiesta), NL (No Laborable), FL (Fiesta Local)

Summary table for 2015: 247 total days, 1968 total hours, 21 vacation days, 1800 H.Ef.-Tr.

Caleandario Laboral 2016

Calendar table for 2016 showing days of the month with labor status indicators and totals.

Legend for labor status indicators: F (Fiesta), NL (No Laborable), FL (Fiesta Local)

Summary table for 2016: 246 total days, 1968 total hours, 21 vacation days, 1800 H.Ef.-Tr.

Caleandario Laboral 2017

Calendar table for 2017 showing days of the month with labor status indicators and totals.

Legend for labor status indicators: F (Fiesta), NL (No Laborable), FL (Fiesta Local)

Summary table for 2017: 246 total days, 1968 total hours, 21 vacation days, 1800 H.Ef.-Tr.

NOTAS: El calendario se ha confeccionado en base a las fiestas locales de Málaga capital. Los distintos centros de trabajo de cada localidad podrán adaptarlo a sus propias Fiestas Locales. Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado o no laborable, éstas pasarán al día posterior laborable.