

## 7.5.VARIOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-1705** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Prysmian Cables Spain, SA, para su centro de trabajo en Maliaño, para el periodo 2016-2020.*

Código 39100731012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Prysmian Cables Spain, SA, para su centro de trabajo en Maliaño, para el periodo 2016-2020, suscrito con fecha 21 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los designados por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística,

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de febrero de 2019.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

**CONVENIO COLECTIVO DE PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. DEL  
CENTRO DE TRABAJO DE MALIAÑO (CANTABRIA)  
CAPÍTULO PRIMERO  
SECCIÓN 1ª. - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

**CLÁUSULA 1ª.**

A) El presente Convenio ha sido concertado por la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Provincial para el Personal de la Empresa PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MALIAÑO (CANTABRIA) compuesta por los siguientes miembros:

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Doña SARA SAN EMETERIO MARAÑON	CC.OO.
D. Victor SOLANA VALLE	CC.OO.
D. José Fco. Sanchez Ortiz	CC.OO.
D. Jesús Wladimir PALAUUELOS CORDERO	U.G.T.

REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Dña. Beatriz MARTÍN DOMÍNGUEZ  
D. Francese NOLLA MAGRIÑA  
D. Angel PI LASTRA  
Dña. Sonia MERINO SANCHEZ

B) El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de la Empresa Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la Cláusula 16ª, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las Cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este Colectivo de Trabajo por Objetivos que ostente clase salarial 52 o inferior, tendrá las siguientes condiciones:

- Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio Colectivo vigente en cada momento. No obstante, la Compañía, fuera del ámbito de aplicación del Convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo, en función de su pertenencia al Sistema de Trabajo por Objetivos.
- Las promociones de este personal contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores, salvo que afecten a Titulados, Mandos y Secretarías, pues en dichos casos seguirán siendo potestad exclusiva de la Compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

C) Para la solución de cualquier conflicto o discrepancia derivada de la aplicación o interpretación del presente Convenio en los supuestos del art. 82.3 TRLET, queda establecido en los términos especificados en las cláusulas 33, 34 y 35 del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

La Comisión Paritaria conocerá de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se regula de acuerdo a lo previsto en las cláusulas 33, 34 y 35 del presente Convenio Colectivo.

Una vez resuelta la discrepancia por la Comisión Paritaria, si una de las partes estimara la resolución no conforme a su derecho, podrá formular demanda ante el Organismo de Resolución extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria ( ORECLA).

#### **CLÁUSULA 2ª.**

El presente Convenio estará vigente durante los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Su denuncia será automática en la fecha de expiración del mismo o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas que fueran pactadas.

Transcurrido el período inicial de vigencia establecida en el Convenio o, en su caso, de la prórroga pactada; seguirán aplicándose sus Cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

### **SECCIÓN 2ª. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

#### **CLÁUSULA 3ª.**

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

#### **CLÁUSULA 4ª.**

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores; siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la Categoría Profesional / Grupo Salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente "ad personam".

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a la Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo a que pertenezca el empleado, después de su aceptación por el interesado.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

## CAPÍTULO SEGUNDO

### SECCIÓN 1ª. - JORNADA DE TRABAJO

#### CLÁUSULA 5ª.

**Jornada Anual.** - Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad, atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la Empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente en jornada normal, especial, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos tanto en esta Cláusula, como en la siguiente.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.674 horas anuales de trabajo efectivo en 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo, mediante la transferencia de horas productivas de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Los excesos o defectos de jornada que se acumulen al final del año, como consecuencia de haber trabajado en diferentes turnos, se regularizaran preferentemente dentro del año y como máximo con anterioridad al 31 de marzo del año siguiente, respetando, en todo caso, el número de horas de jornada anual previsto en el párrafo segundo de esta Cláusula.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del Colectivo perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

#### CLÁUSULA 6ª. DISTRIBUCION DE LA JORNADA

1. **Jornada normal.** - La jornada normal de trabajo es de siete horas y cuarenta y cinco minutos, continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral, o desplazados, de acuerdo con lo previsto en la Cláusula 5ª., con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y deberá disfrutarse durante la jornada.
2. **Jornada especial de trabajo (STO).**- La jornada especial de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de la Empresa), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados mediante Aviso de la Compañía, que será expuesto en los tabloneros de anuncio.
3. **Jornada de trabajo en el sistema de Turnos.** La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

**3.1. En el trabajo a turnos.** Los turnos de mañana, de 6:00 a 14:00 horas de Lunes a Viernes, ambos inclusive, turnos de tarde de 14:00 a 22:00 horas de Lunes a Viernes, ambos inclusive, y de noche de 22:00 a 6:00 horas, comenzando el Lunes a las 22:00 horas y terminando el Sábado a las 6:00 horas, serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a turnos, los descansos que para el mismo se determinan se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada; asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

**3.2. Trabajo en turno alternativo.**  
Este turno está referido únicamente a los días señalados en el calendario Anexo I bajo la denominación de turno alternativo. El plus de dicho turno será de 135 euros, por día determinado en el calendario adjunto para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020. Anexo I.  
El plus establecido de 135 euros se pagará exclusivamente en los días marcados en el Anexo I.  
Este sistema de turno alternativo establecerá periodos de rotación de 4 semanas, según parrilla Anexo II.  
Este plus de 135 euros se aplicará durante el tiempo del vigente convenio sin ajustes ni variación alguna.

A tal fin se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Producción de carácter consultivo, integrada por tres miembros de la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes.

Esta Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad trimestral y, en todo caso, cuando sea solicitado por alguna de las partes.

En caso de discrepancia, se informará a la Representación Sindical en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Con referencia al turno alternativo, indicado en cláusula 6ª, punto 3.2, que define trabajos a 19 turnos, se aplicará de acuerdo con las necesidades de producción existentes en cada momento. Anexo II (parrilla turno alternativo).

Los días 1 y 6 de Enero, 1 de Mayo y 24, 25 y 31 de Diciembre, no se trabajarán en ninguno de los turnos.

La aplicación del sistema de trabajo de turno alternativo no deberá ser inferior a cuatro semanas, salvo que la caída de cargas de trabajo por lo cual se inició, justifiquen la imposibilidad de mantenerlo operativo.

Siempre que las circunstancias lo permitan, se llevará a efecto la rotación necesaria, con objeto de dar la máxima participación del personal en este sistema de trabajo.

En caso de ser necesaria la contratación de personal eventual para la realización de este sistema de trabajo, la Dirección de Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño, tratará de llevarla a cabo, si fuera posible y de manera preferente, con el personal que anteriormente hubiera prestado sus servicios con contrato eventual.

Asimismo, la Dirección de la Empresa tratará, en la medida de sus posibilidades, atender los casos sociales que, estando acreditada la imposibilidad de incorporarse a este sistema de trabajo, presente la Representación de los Trabajadores.

**3.3. Trabajo en turno ecológico.** No hay ningún inconveniente por parte de la Empresa en probar esta modalidad y ver cómo se desarrolla.  
Se adjunta modelo de turno ecológico:

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

TURNO	Semana 49	Semana 50	Semana 51	Semana 52
ECOLOGICO	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D	L M X J V S D
Turno A	M M T T N N -	- - M M T T -	N N - - M M M	T T N N - - -
Turno B	T T N N - - -	M M T T N N -	- - M M T T -	N N - - M M M
Turno C	N N - - M M M	T T N N - - -	M M T T N N -	- - M M T T -
Turno D	- - M M T T -	N N - - M M M	T T N N - - -	M M T T N N -

**CLÁUSULA 6ª BIS**  
**Jornada Personal STO**

1.674 horas de trabajo efectivo año.

Para el personal STO con jornada partida, se estudiará el establecimiento de jornada continuada de verano, siempre que permita atender a las necesidades de cargas de trabajo.

Independientemente del periodo de vacaciones que se disfrute, de los diferentes turnos en los que se trabaje a lo largo del año, y de la posibilidad de establecer para el personal STO jornada continuada de verano, se cumplirá en todo caso, en cómputo anual las 1.674 horas de jornada.

**SECCION 2ª. - VACACIONES Y FESTIVIDADES**

**CLÁUSULA 7ª.**

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal y se disfrutarán, preferentemente, en el mes de Agosto.

Si el programa de trabajo lo requiriese, podrá ampliarse el periodo de vacaciones a los meses de Junio, Julio y Septiembre, informando al personal afectado con dos meses de antelación.

El personal que voluntariamente solicite sus vacaciones fuera del periodo señalado en el párrafo anterior, y siempre que las necesidades de producción permitan conceder la solicitud, disfrutará treinta y cinco días naturales, siempre que sea de forma ininterrumpida y fuera del periodo Junio-Septiembre.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquéllas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

2. En los casos de Incapacidad Temporal se aplicará lo regulado en el artículo 38.3 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.

**CLÁUSULA 8ª.**

**Calendario de Festividades.** - El calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio no más tarde del 31 de Enero de cada año. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Compañía establecerá el calendario laboral aplicable en el Centro de Trabajo; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Sindical.

Serán vacacionales los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

Serán no laborables, además, todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas generadas por defecto, pudiéndose también recuperar dichas horas, a criterio de la Dirección y si la carga de trabajo lo permitiera de lunes a viernes.

También serán vacacionales los días 24 y 31 de diciembre

#### CLÁUSULA 9ª.

**Régimen Especial.**- Las vacaciones y festividades del personal de Servicios y Mantenimiento, se equiparán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección del Centro de Trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

### CAPÍTULO TERCERO

#### SECCIÓN 1ª. – INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

#### CLÁUSULA 10ª.

1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos periodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el periodo de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

##### AYUDANTES Y TÉCNICOS DE FABRICACIÓN:

- Ayudantes y Técnicos de Fabricación A y B: 1 mes
- Resto personal del grupo Profesional 2 meses

##### TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SOPORTES:

Todo el personal de estos grupos: 2 meses

##### TITULADOS Y EQUIVALENTES:

- Caso General 12 meses
- Casos con período especial de Formación: 18 meses

Los periodos de prueba previstos para personal titulado o equivalente, solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la Compañía.

Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la Representación de los Trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

1. La situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción, o Acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.
2. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desestimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

**CLÁUSULA 11ª.**

Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.

A efectos de este contrato se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual los siguientes:

1. Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.
2. Programas de Investigación y Desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación.

**SECCIÓN 2ª. – SALARIOS**

**CLÁUSULA 12ª.**

A efectos salariales, las categorías profesionales y los puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado, de la siguiente forma:

GRUPO SALARIAL	CATEGORÍAS Y PUESTOS QUE COMPRENDE
	<b>AYUDANTES Y TÉCNICOS DE FABRICACIÓN</b>

F-1	Ayudante de Fabricación	A
F-2	Ayudante de Fabricación	B
F-3	Técnico de Fabricación	A
F-4	Técnico de Fabricación	B
F-5	Técnico de Fabricación	C
F-6	Técnico de Fabricación	D
F-7	Técnico de Fabricación	E

GRUPO SALARIAL	CATEGORÍAS Y PUESTOS QUE COMPRENDE
	<b>EMPLEADOS</b>

1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio.
2	Oficial 2ª. Administrativo. Técnico de Organización de 2ª. Analista de 2ª de Laboratorio. Almacenero. Comprador en plaza.
3	Grabador-Comprobador de datos.
4	Oficial 1ª. Administrativo. Técnico de Organización de 1ª. Analista de 1ª de Laboratorio. Operador Técnico.
5	Encargado. Operador Informático. Secretaria.



VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

- 6 Jefe 2ª. Administrativo. Jefe de Organización de 2ª. Jefe de 2ª de Laboratorio. Maestro de Taller de 2ª. Operador Informático Principal. Programador Informático.
- 7 Maestro de Taller. Programador Informático Principal.
- 8 Jefe de 1ª. Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1ª. Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario. Diplomado.
- 9 Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
- 10 Titulado Superior Senior. Otros de libre designación de la Dirección.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a Grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

#### CLÁUSULA 13ª.

El personal de la Escala de Técnicos de Fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes grupos:

Ayudante de Fabricación A: Grupo 10  
Ayudante de Fabricación B: Grupo 09  
Técnico de Fabricación A: Grupo 09  
Técnico de Fabricación B, C, D y E: Grupo 08

El conjunto de trabajadores clasificados como Técnicos de Fabricación, se distribuirá de la siguiente forma:

Técnicos de Fabricación	A (F-3)
Técnicos de Fabricación	B (F-4)
Técnicos de Fabricación	C (F-5)
Técnicos de Fabricación	D (F-6)
Técnicos de Fabricación	E (F-7)

Se establecerán porcentajes de cada categoría de acuerdo a los nuevos estudios que se desarrollarán en la Comisión Paritaria de Promociones.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

**CLÁUSULA 14ª.**

Las retribuciones garantizadas están constituidas por el Salario Base y el Plus Convenio, para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

GRUPO SALARIAL	Salario Base Euros/mes	Plus Convenio Euros/mes	TOTAL Euros/mes
----------------	---------------------------	----------------------------	--------------------

**TÉCNICOS DE FABRICACIÓN**

F1	820,66	556,51	1377,17
F2	1.025,84	695,64	1721,48
F3	1.044,01	696,32	1740,33
F4	1.081,87	697,72	1779,59
F5	1.146,43	711,72	1858,15
F6	1.220,19	711,72	1931,91
F7	1.298,28	711,72	2010

**EMPLEADOS**

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE €/MES	PLUS CONVENIO €/MES	TOTAL €/MES
1	1.025,84	462,4	1.488,24
2	1.044,01	472,78	1.516,79
3	1.081,87	493,54	1.575,41
4	1.146,43	498,89	1.645,32
5	1.220,20	528	1.748,20
6	1.322,71	553,5	1.876,21
7	1.436,95	581,91	2.018,86
8	1.564,22	613,63	2.177,85
9	1.708,80	649,71	2.358,51
10	1.749,50	657,09	2.406,59

Las retribuciones garantizadas contenidas en esta Tabla se aplicarán al personal que no se encuentre trabajando bajo el Sistema de Incentivo Global, o que, trabajando bajo este, obtenga un Índice de Incentivo Global inferior a 100, por causas imputables a los trabajadores.

Las retribuciones contenidas en la precedente Tabla Salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

El Plus Convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento y tiene el carácter de complemento de productividad no absorbible.

**CLÁUSULA 15ª.**

Las retribuciones mínimas garantizadas, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con Clase Salarial igual o inferior a 52, están constituidas por el Salario Base y el Complemento Personal "E" Mínimo, para cada Clase Salarial, y son las que se indican a continuación:

<b>C. Personal "E"</b>			
<b>CLASE</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Mínimo</b>	<b>TOTAL</b>
<b>SALARIAL</b>	<b>Euros/mes</b>	<b>Euros/mes</b>	<b>Euros/mes</b>

CLASE SALARIAL	SALARIO BASE €/MES	C.PERSONAL"E" " MINIMO €/MES	TOTAL €/MES
42	1.025,8 4	668,90	1.694,7 4
43	1.044,0 1	679,59	1.723,6 0
44	1.081,8 7	699,67	1.781,5 4
45	1.146,4 3	708,44	1.854,8 8
46	1.220,2 0	738,86	1.959,0 6
47	1.322,7 1	765,57	2.088,2 8
48	1.436,9 5	796,31	2.233,2 6
49	1.564,2 2	829,67	2.393,8 9
50	1.708,8 0	863,66	2.572,4 6
51/52	1.749,5 0	871,52	2.621,0 2

**CLÁUSULA 16ª.**

La retribución personal del colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Cláusula 26ª. y, en su caso, según la Cláusula 14ª., más los Complementos Personales de Antigüedad y de tipo "A" y "B", que eventualmente, pudiera ser de aplicación a título individual.

La retribución garantizada para el personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, será la correspondiente al total establecido en la Tabla Salarial de la Cláusula 15ª.

Los Complementos Personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

**Complemento Personal "A"**

Tiene su origen en la absorción de Pluses Fijos o Salario Base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el Salario Base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de Grupo Salarial o Cambio de Clasificación no natural.

**Complemento Personal "B"**

Es característico del personal, no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivo, y tiene su origen en la sustitución de pluses, no fijos. Tiene carácter de no absorbible y se actualizará en los mismos incrementos que experimente el Salario Base.

**Complemento Personal "E"**

Es el característico del personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la Compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Compañía, merezcan tal asignación.

Tendrá las siguientes características, según el colectivo de que se trate:

**Con Clase Salarial 53 o superior.-** Su cuantía total será revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar las Tablas Salariales, incluida la específica para las clases salariales 52 o inferior, y demás conceptos retributivos contenidos en el Convenio Colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las Tablas Salariales.

53 o superior	1.749,50	871,52	2.621,02
---------------	----------	--------	----------

**Con Clase Salarial 52 o inferior.-** Al Complemento Personal "E" mínimo que se indica en la Tabla Salarial de la Cláusula 15ª, le será de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la Cláusula 1ª, párrafo tercero del Convenio Colectivo.

En caso de existir, el mismo tratamiento indicado para las Clases 53 o superior, tendrá la diferencia entre el Complemento Personal "E" mínimo establecido en la tabla salarial que les es de aplicación, y el realmente asignado a cada trabajador a título individual.

**CLÁUSULA 17ª.**

1. La inclusión en el Sistema de Trabajo por Objetivos será ofrecida por la Compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de clase salarial 52 o superior quedarán incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

2. Al personal incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos no le serán de aplicación las Tablas Salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este Colectivo con Clase Salarial 52 o inferior, y lo establecido en la Cláusula 16ª.

3. Cuando un trabajador se integre en el Sistema de Trabajo por Objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el Convenio Colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

A. SALARIO BASE / COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD/ Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos.

B. COMPLEMENTO PERSONAL "E".- Comprende la suma de las cuantías correspondientes a los conceptos salariales establecidos en la Cláusula 26ª., excepto el Salario Base, y del Complemento Personal de tipo "A" que viniese percibiendo hasta el momento.

#### CLÁUSULA 18ª.

En caso de que el empleado solicitase la renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, y fuera aceptada por la Compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

**A. TABLA SALARIAL (CLÁUSULA 14ª. / COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. -**  
Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

**B. COMPLEMENTO PERSONAL "A".-** El que tuviese antes de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de dicha incorporación.

Cuando la clase salarial sea superior a la asignada en el momento de la incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la Empresa.

**C. INCENTIVO GLOBAL. -** El que corresponda al puesto de trabajo desempeñado y Área a la que pertenezca, en los términos y condiciones establecidos en la Cláusula 26ª.

### SECCIÓN 3ª. - QUINQUENIOS

#### CLÁUSULA 19ª.

Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo o Clase Salarial, el valor que figura en la columna "Salario Base" en Tabla Salarial y su importe tendrá la consideración de "Complemento Personal". El importe de cada quinquenio será del 5% del Salario Base.

Se abonará al mes siguiente de cumplirse el quinquenio.

### SECCIÓN 4ª. - PLUSES

#### CLÁUSULA 20ª.

1 Los Pluses reglamentarios de trabajo: Tóxico, Penoso, y Peligroso serán del veinte por ciento sobre el Salario Base más el complemento personal y se abonarán por día trabajado.

2 El Plus de Trabajo Nocturno será del cincuenta por ciento del Salario Base, y se percibirá por día trabajado.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

Este Plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

3. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un Plus por día trabajado equivalente al quince por ciento de su Salario Base.
4. A la realización del trabajo de la modalidad del denominado turno alternativo, le será de aplicación la cantidad de 135 euros en los días determinados en los calendarios de turno alternativo en el Anexo I en 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020., siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros/hora será el equivalente a dividir el salario base del trabajador en euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente Convenio por treinta días.

5. Estos pluses también serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con clase salarial 52 o inferior. No afectarán al personal con clase salarial 53 o superior, a quienes la Compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este Colectivo.

#### SECCIÓN 5ª. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

##### CLÁUSULA 21ª.

Las Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado el pasado en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

#### SECCIÓN 6ª. - HORAS EXTRAORDINARIAS

##### CLÁUSULA 22ª.

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la Empresa, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los valores de la hora extraordinaria para las distintas categorías serán las siguientes:

##### VALOR

GRUPO SALARIAL	Euros/Hora Extra
<b>TÉCNICOS DE FABRICACION</b>	
F1	13,84
F2	17,28
F3	17,45
F4	17,86
F5	18,81
F6	19,74
F7	20,74

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

EMPLEADOS	
01	15,90
02	16,12
03	16,72
04	17,46
05	18,48
06	19,81
07	21,26
08	22,89
09	24,72
10	25,18

El valor hora incluido en la tabla precedente engloba todos los conceptos por los que tradicionalmente se han venido abonando las horas extraordinarias.

El rendimiento obtenido en las horas extraordinarias afectará a la eficacia media ponderada, utilizada para el pago del Incentivo Global.

2. A criterio de la Dirección de la Compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que hayan sido compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
4. Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al Sistema de Trabajo por Objetivos, el cobro o compensación de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.

#### SECCIÓN 7ª. - PAGO POR BANCO

##### CLÁUSULA 23ª.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello. A este fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### SECCIÓN 1ª - SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL

##### CLÁUSULA 24ª.

El Sistema de Incentivo Global sustituye al Sistema de Primas M.T.M. en Grupo en todo cuanto aquí se determina, y se regulará de acuerdo con el siguiente marco de condiciones:

1. El Sistema de Incentivo Global se aplicará en función de un Índice de Incentivo Global, abreviadamente I.I.G., que se corresponderá con la eficacia real media ponderada de la Fábrica, calculada mediante el Sistema M.T.M., en los mismos términos que hasta ahora han sido habituales.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

El rendimiento computable por este Sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción. El Rendimiento Mínimo Exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin grandes fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad, y corresponde en este Sistema a un Índice de Incentivo Global igual a 100(E.R.=96), equivalente en términos de esfuerzo a una eficacia 100 en el Sistema M.T.M.

Se considera como Personal Participante Directo al personal clasificado organizativamente como personal directo a la Producción, realizando tareas incluidas en las pautas de fabricación. El resto del personal se considera como Personal Participante Indirecto,

El personal perteneciente al Colectivo integrado en el Sistema de Trabajo por Objetivos no percibirá cantidad alguna en concepto de Incentivo Global.

2. El Índice de Incentivo Global será único y se elaborará sobre la base de la actividad global.

3. El Incentivo Global, como concepto retributivo derivado del Sistema de Incentivo Global, tendrá la consideración de Complemento por cantidad y calidad de trabajo. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el Rendimiento Mínimo Exigible, que queda establecido en el Índice de Incentivo Global igual a 100.

4. El Incentivo Global no se abonará en situaciones de regulación de empleo o ausencia al trabajo. En estas situaciones se aplicará la Tabla Salarial de la Cláusula 14ª.

Su percepción será incompatible con el devengo de primas o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga, y no será de aplicación al personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

5. El Incentivo Global se percibirá en catorce mensualidades, siempre que se alcance un Índice de Incentivo Global no inferior a 100, y por las cuantías que, para cada Grupo Salarial, se determinan en la Cláusula 26ª.

#### **CLÁUSULA 25ª.**

A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el Sistema de Incentivo Global, al pasar a integrarse en el mismo, y mientras permanezca en éste y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la Tabla Salarial contenida en la Cláusula 14ª del presente Convenio, y percibirá un su lugar las retribuciones establecidas en la Cláusula 26ª.

#### **CLÁUSULA 26ª.**

Las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 (E.R.=96), o cuando éste sea inferior por causas no imputables al trabajador, están constituidas por el Salario Base y el Incentivo Global para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación, desde el día 1 de Enero de 2017.



VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

GRUPO SALARIAL	Salario Base Euros/mes	Incentivo Global Euros/mes	TOTAL Euros/mes
<b>TÉCNICOS DE FABRICACIÓN</b>			
F1	820,66	715,95	1.536,60
F2	1.025,84	894,94	1.920,78
F3	1.044,01	895,72	1.939,73
F4	1.081,87	898,01	1.979,88
F5	1.146,43	934,62	2.081,05
F6	1.220,19	936,53	2.156,72
F7	1.298,28	938,41	2.236,70
<b>EMPLEADOS</b>			
01	1.025,84	668,90	1.694,74
02	1.044,01	679,59	1.723,60
03	1.081,87	699,67	1.781,54
04	1.146,43	708,44	1.854,88
05	1.220,19	736,86	1.959,06
06	1.322,71	765,57	2.088,28
07	1.436,95	796,31	2.233,26
08	1.564,22	829,67	2.393,89
09	1.708,80	863,66	2.572,46
10	1.749,50	871,52	2.621,02

Las retribuciones contenidas en las tablas precedentes se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El Incentivo Global constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al Sistema de Incentivo Global que se describe en el presente Capítulo.

## SECCION 2ª .- RETRIBUCION VARIABLE

### CLÁUSULA 26ª.BIS

#### 1. AMBITO DE APLICACIÓN:

Se acuerda la implantación a empleados de la plantilla activa de PRYSMIAN CABLES SPAIN SA, Centro de trabajo de Maliaño, no pertenecientes al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, de una nueva fórmula de cálculo de esta retribución variable basada en la eficiencia de la mano de obra. Esta retribución variable será de aplicación trimestral y con fecha de efectos a partir de Enero de 2018.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

#### RETRIBUCIÓN VARIABLE

Cláusula 26ª BIS

AMBITO DE APLICACIÓN:

#### CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Este Programa es incompatible con cualquier otro esquema de Retribución Variable de naturaleza análoga o equivalente.

Esta retribución variable se basa en el Report ODM (Operation Data Management).

Es un indicador industrial que mide la eficiencia productiva de la planta respecto de cuatro variables: Eficiencia de Mano de Obra, Eficiencia de Fibra Óptica, Eficiencia Materiales y Eficiencia de gastos variables.

Para el nuevo cálculo de la variable se tendrá en cuenta la Eficiencia de la Mano de Obra para conseguir el objetivo de Eficiencia que se marca cada año en el Plan de Gestión de Prysmian (Management Plan).

Si se consiguen las eficiencias establecidas en el Plan de Gestión y conforme al cálculo trimestral de la variable se abonará el resultado obtenido de forma trimestral al personal establecido en el ámbito de aplicación.

A partir de la fecha de la firma de este convenio, en los casos de baja en la Compañía, se abonará el importe de la Retribución Variables en la liquidación correspondiente, utilizando los ratios existentes del mes anterior a la fecha de la baja.

Los importes devengados por la aplicación de este Programa de Retribución Variable no tienen carácter de consolidables en la Retribución.

La Dirección de la Compañía se reserva el derecho de renovar anualmente, modificar o anular este Programa.

La Dirección de la Compañía informará a la Representación Social trimestralmente en las reuniones de cargas de trabajo sobre la evolución y resultados de la variable. Además, a comienzo de año se informará de las actualizaciones anuales del "Report ODM", así como el de posibles parámetros que afecten a la variable.

Los resultados obtenidos serán expuestos para conocimiento de todos los trabajadores.

### CAPÍTULO QUINTO

#### SECCIÓN ÚNICA – DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

#### CLÁUSULA 27ª.

Compensación por gastos de viaje. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de Enero de 2017 será de 71,50 Euros brutos.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viajes no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos recibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta de 43,84 Euros por día. La media dieta en este régimen será de 21 euros.

Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la Empresa.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

## CAPÍTULO SEXTO

### SECCIÓN 1ª. - BENEFICIOS SOCIALES

#### CLÁUSULA 28ª.

Los empleados de Prysmian Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño (Cantabria) que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa del centro de trabajo de Maliaño el día 1 de Agosto de 2018 y hayan ingresado en la misma antes del día 1 de Enero del mismo año, percibirán en la nómina del mes de Agosto la cantidad de 1.200 euros.

A dicha paga no se le aplicará el incremento salarial del ejercicio 2018.

La paga de beneficios sociales se devengará por años naturales.

En caso de ingreso entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, en la nómina del mes de agosto percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambos inclusive.

En caso de ingreso entre el día 1 de agosto y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en la nómina del mes de diciembre percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambos inclusive.

En caso de causar baja en la Compañía sin haber percibido este beneficio, se percibirá en la liquidación una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre el 1 de enero y la fecha de baja, ambas inclusive (casos mencionados en los párrafos segundo y tercero), o entre la fecha de ingreso y la de baja, ambos inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

En los supuestos mencionados en los párrafos segundo y tercero, si el empleado causara baja en la Compañía entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre, se le descontará una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre la fecha de baja y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos, tanto para abonos como para descuentos.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que han pasado a integrarse en este abono, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo, por lo que, a los efectos que legalmente correspondan, no tiene carácter salarial.

### SECCIÓN 2ª. - CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

#### CLÁUSULA 29ª.

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 60.000 Euros, para cada uno de los años, para el personal no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una Clase Salarial 52 ó inferior.

Se concederá hasta un máximo de 10.000€ por trabajador en concepto de nueva vivienda y hasta un máximo de 5.000€ por trabajador en concepto de reforma.

La Empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

### SECCIÓN 3ª.- SEGURO DE ACCIDENTES

#### CLÁUSULA 29ª.BIS

Para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 el seguro de accidentes de todos los trabajadores de Prysman Cables Spain, S.A Centro de Trabajo de Maliaño contemplará en la póliza cobertura de fallecimiento por infarto de miocardio.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### SECCIÓN 1ª. - INCAPACIDAD TEMPORAL

##### CLÁUSULA 30ª.

Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo "A" y "B" que tuviesen.

Al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo "E" que tuviesen.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la Empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la Empresa se hará cargo de los complementos garantizados en esta Cláusula.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la Empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta Cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los permisos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

#### SECCIÓN 2ª. - ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

##### CLÁUSULA 31ª.

La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo "A" y "B" que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos y, hasta el cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15ª que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo "E" que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

Objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

#### CLÁUSULA 31ª BIS

A partir de la entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, la Empresa complementará, a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que, teniendo la condición de mutualista laboral antes del día 1 de Enero de 1967, se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo "A" y "B" que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y, hasta el cien por cien del salario Base establecido en la Cláusula 15ª que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo "E" que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación de jubilación, y hasta que cumpla la edad de 65 años o la que corresponda cuando sea efectiva la jubilación si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada a los 60 años de edad, y siempre que, a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los 65 años, se establecerán como se indica:

1. Pensión de la Seguridad Social por Jubilación, que legalmente corresponda al trabajador.
2. Pensión por Jubilación derivada del Plan de Previsión de la Compañía. A estos efectos, y con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada de las aportaciones de la Empresa al Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida se calculará como una Renta inmediata de supervivencia con reversión del 50% de su importe al cónyuge, si procede.
3. Complemento de la Empresa, hasta que cumpla los 65 años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados 1 y 2 anteriores.

### CAPÍTULO OCTAVO

#### SECCIÓN PRIMERA.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### CLÁUSULA 32ª

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y a la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, de los Servicios de Prevención, y normativa concordante.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada legislación, así como con los siguientes:

**Delegados de Prevención.-** Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En lo que se refiere a sus derechos y deberes se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

**Comité de Seguridad y Salud.-** El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

#### SECCION SEGUNDA.- PROMOCIONES LABORALES, FORMACION Y SALUD LABORAL

##### CLÁUSULA 32ª BIS

###### Formación, Salud Laboral, Promociones

###### A. PERSONAL NO STO

**Promociones:** Se creará una Comisión para tal efecto.

Al objeto de consensuar un programa a desarrollar, durante el periodo 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 que contemple aspectos de formación, salud laboral y promociones, ambas partes entienden la necesidad de creación de una comisión paritaria que desarrollará su actividad de acuerdo con la siguiente regulación:

1. Compuesta por 3 miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros 3 por parte de la Representación de la Empresa, analizará las propuestas que ambas partes presenten en materia de formación y salud laboral así como las desviaciones existentes entre las tareas realizadas y la categoría profesional del personal que las realiza.
2. Del análisis realizado se establecerá, un plan, que contemplando los diferentes aspectos y aprobado por ambas partes, será desarrollado a lo largo del periodo 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.
3. En todos los casos se exceptúan los cambios a categorías y puestos que impliquen autoridad o mando, así como los relativos a Titulados, Secretarías y demás de libre designación por parte de la Empresa.
4. El Plan de Promociones que quede delimitado en los apartados precedentes así como las acciones formativas correspondientes, se desarrollará en el periodo 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Compañía en base a su sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, y en general, con los demás criterios que ésta viene aplicando habitualmente y se ajustará, en todo caso, a la estructura organizativa y plantillas de personal definidos por la Empresa.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un período mínimo de seis meses, desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto de trabajo de que se trate.

Al plan de Promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de referencia, la dotación económica que determine la Dirección de la Compañía.

Promociones: Se fija un fondo para la revisión de las categorías del personal NO STO de los siguientes importes:

2018: 9.000 €

2019: 6.000€

2020: 6.000€

3. La aplicación, así como la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse, serán responsabilidad de la Comisión Paritaria de Convenio.

#### B. PERSONAL STO

El Plan de Promociones para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con Clase Salarial inferior a 52, durante los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, se regulará de la forma siguiente:

1. Se creará una Comisión Paritaria de Promociones compuesta por 3 miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros 3 por parte de la Representación de la Empresa, que analizarán y acordarán la aplicación de los cambios de Categoría Profesional/Puestos de Trabajo, así como las acciones de formación correspondientes a los mismos. Acordarán, asimismo, la aplicación de los cambios de Clase Salarial valorados hasta la Clase Salarial 52 inclusive.
2. En todos los casos se exceptúan los cambios a categoría, puesto o trabajo o clase salarial de los Titulados, Mandos y Secretarías.
3. Al Plan de Promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de referencia, la dotación económica que determine la Dirección de la Compañía.
4. La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Compañía sobre la base de su sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y estructura organizativa y plantillas de personal definidos por la Empresa.

Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un período mínimo de seis meses, desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto de trabajo realizada por la Empresa.

5. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de Política Salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse, serán sometidas a una Comisión formada por el Presidente y Secretario del Comité de Empresa y dos personas designadas por la Dirección de la Empresa. Sobre las descripciones de puestos indicadas para el personal de Sistema de Trabajo por Objetivos en el presente Acuerdo Segundo se informará por la Representación de la Empresa a la Representación de los Trabajadores.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

## CAPÍTULO NOVENO

### SECCIÓN PRIMERA - COMISIÓN PARITARIA

#### CLÁUSULA 33ª.

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por 10 miembros: de cinco miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, e igual número de Representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la Representación de los Trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

La Comisión Paritaria queda formada por los siguientes miembros:

#### EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Doña SARA SAN EMETERIO MARAÑÓN  
D. Victor SOLANA VALLE  
D. José Fco. Sanchez Ortiz  
D. Jesus Wladimir PALAUELOS CORDERO

#### EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Dña. Beatriz MARTÍN DOMÍNGUEZ  
D. Francesc NOLLA MAGRIÑA  
D. Angel PI LASTRA  
Dña. Sonia MERINO SANCHEZ

Los miembros de la Comisión Paritaria, en caso de fallecimiento, enfermedad prolongada, o cualquier circunstancia sobrevenida que lleve aparejada su desvinculación con la empresa, serán sustituidos por la parte que los nombró, previa comunicación al resto de los miembros.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará compuesta por:

#### EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

D. Victor SOLANA VALLE  
D. José Fco. Sanchez Ortiz

#### EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Dña. Beatriz MARTÍN DOMÍNGUEZ



VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

**CLÁUSULA 34ª.**

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

**CLÁUSULA 35ª.**

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

**SECCION 2ª.- FOMENTO DE EMPLEO**

**CLÁUSULA 35ª. BIS**

**Fomento de empleo**

Analizadas las cargas de trabajo y las variaciones, que como consecuencia de las mismas, ha tenido la plantilla de personal, en los últimos años, ambas partes entienden que se ha de tomar acciones que eviten el mantenimiento de personal inactivo, en épocas de caídas de pedidos, a la vez que se haga posible la transformación de contratos eventuales en indefinidos.

En base a lo anteriormente expuesto se establecen los siguientes acuerdos:

Las transformaciones se llevarán a efecto según el calendario establecido al final de este punto siempre y cuando no existan circunstancias adversas, debidamente documentadas, que imposibiliten llevarlo a cabo.

El personal de nuevo ingreso y el afectado por la transformación de su contrato, de eventual a indefinido, disfrutará de su periodo de vacaciones a lo largo de todo el año.

El personal con contrato de trabajo eventual y con más de dos años de antigüedad en su anterior contrato, se incorporará a la Empresa un mes como Ayudante de Fabricación A (F-1), pasando al mes siguiente a Ayudante de Fabricación B (F-2). El personal con contrato de trabajo eventual y con menos de dos años de antigüedad en su anterior contrato, se incorporará a la Empresa como Ayudante de Fabricación A (F-1), los meses necesarios para que entre la duración del contrato anterior y el nuevo contrato sumen dos años; una vez alcanzada la antigüedad será promocionado a Ayudante de Fabricación B (F-2).

**Transformaciones de eventuales a fijos:**

Durante la vigencia del presente convenio se acuerda la transformación de 4 contratos temporales a indefinidos.

**CAPÍTULO DÉCIMO**

**SECCIÓN ÚNICA - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 36ª.**

Los Órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el 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.

En todo caso, la composición de las Representaciones Sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada Centro de Trabajo.

**CLÁUSULA 37ª.**

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Artº. 68.e de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuir las entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el Comité, a través de su Secretaría comunicará al Director del Centro de Trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el Capítulo Quinto de este Convenio.

**CLÁUSULA 38ª.**

Los Sindicatos de Trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de Agosto, podrán designar el número de Delegados Sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

**CAPÍTULO UNDÉCIMO**

**LEY DE IGUALDAD**

**CLÁUSULA 39ª.**

Se acuerda negociar un nuevo Plan de Igualdad conforme a la legislación vigente.

**CAPÍTULO DUODÉCIMO**

**CONTRATO DE RELEVO**

**CLÁUSULA 40ª**

Se mantiene expresamente esta modalidad contractual -tradicional en todos los Convenios de la Empresa- de acuerdo con lo previsto en la siguiente normativa vigente; que se cita con carácter meramente enunciativo, bien entendido que debe ser tenida en cuenta toda la legislación vigente en el momento de su realización.

Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre)

Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio)

R.D. 1132/2002, de 31 de octubre (B.O.E. de 27 de noviembre), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

Cuanta legislación sea de aplicación en la materia en el momento de su realización.

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

##### CLÁUSULA I.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico vigente.

##### CLÁUSULA II.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

##### CLÁUSULA III.

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al Convenio Colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Compañía. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del Convenio Colectivo de la Compañía, o la vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo de ámbito superior.

##### CLÁUSULA IV.

La Dirección de la Empresa considera la formación de los Trabajadores como un elemento básico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la Empresa con la formación individual y profesional del trabajador.

Dentro del marco del IV Acuerdo Nacional para la Formación Continua la Empresa impulsará programas de formación que faciliten el desarrollo profesional en función de sus objetivos industriales. Con carácter previo a la elaboración de los planes anuales de formación, los Representantes legales de los Trabajadores recibirán información sobre su contenido, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas.

#### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

##### CLÁUSULA I.

El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de Prysmian Cables Spain S.A., Centro de Maliaño el día 21 de junio de 2018 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto serán efectivos a partir del 1 de enero de 2016.

##### CLÁUSULA II.

Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, serán:

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

2016: Se mantienen las tablas salariales del 2015.

2017: 1%

2018: IPC real + 0,25% con límite máximo de revisión total de 2%.

2019: IPC real + 0,25% con límite máximo de revisión total de 2%

2020: IPC real + 0,25% con límite máximo de revisión total de 2%

Estos incrementos salariales son de aplicación a las cláusulas 14, 15, 22, 26 y 28.

#### CLÁUSULA FINAL

Se acuerda apoderar y delegar expresamente en la Dirección de la Empresa, para efectuar la remisión a la Autoridad Laboral para su Registro y Publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria. En prueba de conformidad con todo lo anterior, se firma el presente del I Convenio Colectivo Provincial para el Personal de la Empresa PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MALIAÑO (CANTABRIA) por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

<u>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES</u>	<u>REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA</u>
DÑA. SARA SAN EMETERIO MARAÑON	DÑA. BEATRIZ MARTÍN DOMÍNGUEZ
D. VICTOR SOLANA VALLE	D. FRANCESC NOLLA MAGRIÑÁ
D. JOSE FRANCISCO SANCHEZ ORTIZ	D. ANGEL PI LASTRA
D. JESUS WLADIMIR PALAZUELOS CORDERO	DOÑA SONIA MERINO SANCHEZ

#### ANEXO II PARRILLA DE TRABAJO TURNO ALTERNATIVO

	<b>L M X J V S D</b>	<b>L M X J V S D</b>	<b>L M X J V S D</b>	<b>L M X J V S D</b>
<b>TURNO A</b>	N N N N N N D	D D T T T T D	T T D D M M M	M M M M D D D
<b>TURNO B</b>	M M M M D D D	N N N N N N D	D D T T T T D	T T D D M M M
<b>TURNO C</b>	T T D D M M M	M M M M D D D	N N N N N N D	D D T T T T D
<b>TURNO D</b>	D D T T T T D	T T D D M M M	M M M M D D D	N N N N N N D

VIERNES, 1 DE MARZO DE 2019 - BOC NÚM. 43

ANEXO I

PRYSMIAN SPAIN S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MALIAÑO  
CALENDARIO LABORAL - AÑO 2019  
TURNO ALTERNATIVO

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

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

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

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

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

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

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

AGOSTO							
SEM.	L	M	X	J	V	S	D
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

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

OCTUBRE							
SEM.	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							
SEM.	L	M	X	J	V	S	D
44				1	2	3	
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

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

- FN** DIAS EN LOS QUE NO SE REALIZARA EL TURNO ALTERNATIVO
- TA** LAS JORNADAS DE TURNO ALTERNATIVO MARCADAS EN VERDE EL PLUS SE COBRARA EN LOS TURNOS DE 6 A 14, DE 14 A 22 Y DE 22 A 6.
- TA** LAS JORNADAS DE TURNO ALTERNATIVO MARCADAS EN AMARILLO EL PLUS SE COBRARA EN EL TURNO DE 6 A 14. EL RESTO DE LOS DIAS NO COLOREADOS EN VERDE O EN AMARILLO, LOS TURNOS NO TENDRAN PLUS ALTERNATIVO.