



ACUERDO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SISTEMA RETRIBUTIVO

El presente Acuerdo regulará la organización del trabajo y sistema retributivo entre Gestión de Infraestructuras de Andalucía S.A. y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección y el personal directivo, los puestos incluidos en el Comité de Dirección Ampliado, así como aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo calificados por la Alta Dirección de la empresa como de especial confianza¹.

Los puestos de trabajo correspondientes a la Gerencia y Dirección de Actuaciones (Proyectos y Obras), se incluyen en el acuerdo de organización del trabajo en cuanto aplicación de grupos y niveles profesionales y estructura salarial, quedando excluidos únicamente de la tabla general de retribuciones.

Este acuerdo entrará en vigor el día de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010. Los efectos salariales se retrotraerán, no obstante, al 1 de enero de 2007. Para el incremento anual de las retribuciones se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio, aplicándose el porcentaje correspondiente a todos los conceptos salariales contemplados en el Sistema Retributivo acordado.

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas de forma global y conjunta. Sin perjuicio de lo anterior serán respetadas las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, siendo mantenidas estrictamente "*ad personam*". A estos efectos, tendrá la consideración de garantía "*ad personam*" el reconocimiento de los valores retributivos brutos anuales percibidos en el momento de la firma del acuerdo por todos los trabajadores en alta, que tendrán carácter de mínimo.

En el caso de los trabajadores que, una vez aplicado el nuevo sistema retributivo, resultara de aplicación complemento "Ad Personam" por su retribución anual, en valores bruto, superior a la establecida en la Tabla Salarial, se aplicará exclusivamente la absorción del citado complemento en aquellas situaciones de incremento de retribución que se produzcan con motivo de cambio de Grupo Profesional y/o Categoría Laboral derivado de cualquier causa o procedimiento.

¹ Los puestos de trabajo de especial confianza serán en cualquier caso de nueva creación y requerirán de comunicación escrita previa, al menos con quince días de antelación, a los Representantes Legales de los Trabajadores, como se indica en el procedimiento de selección e incorporación.



Garantías sobre trabajos de superior e inferior categoría.

Abundando sobre lo anterior y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, para la adscripción a trabajos de categoría superior o inferior, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias. Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel superior o inferior será necesario informe de los representantes de los trabajadores con carácter previo y que se emitirá en un plazo no superior a 15 días.
- Solamente se podrá adscribir al personal a trabajos de inferior categoría cuando ello obedezca a causas razonadas. En el caso de que las retribuciones sean inferiores, se establecerá un complemento transitorio que garantice el salario que venía percibiendo en el grupo profesional desde el que se accede.
- En el caso de trabajos de superior categoría, tendrá derecho a la diferencia entre su retribución anterior y la retribución establecida correspondiente a la categoría profesional del trabajo adscrito

Por último, por cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia indicado. De no producirse la denuncia en el plazo establecido, el Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos y revisado en sus aspectos económicos con los incrementos máximos que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para las empresas del sector público.

Si denunciado y finalizado el ámbito temporal del presente Acuerdo las partes no hubieran finalizado la negociación de un siguiente, éste se entenderá prorrogado provisionalmente, sin perjuicio de lo que el nuevo Acuerdo determine respecto de su retroactividad.

Organización del Trabajo

Corresponde a los órganos directivos de la Empresa la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Marco de aplicación a GIASA.

Relación funcional de puestos de trabajo

La Empresa presentará en el primer trimestre de cada ejercicio económico a los Representantes de los Trabajadores, la estructura presupuestaria de la plantilla funcional, conforme a las previsiones del PAIF previsto en la Ley de Hacienda Pública de la C.A.A. aprobado por el órgano de administración de GIASA, incluyendo tanto los puestos de trabajo cubiertos por personal indefinido como aquellos otros que dependiendo de las cargas de trabajo existentes en cada momento, puedan ser ocupados por trabajadores temporales.



En todo caso será competencia de la dirección de GIASA la aprobación de la estructura organizativa que en cada momento se requiera para la buena marcha de la Empresa, siendo preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores con carácter previo y que se emitirá en un plazo no superior a 15 días.

Clasificación profesional.

Los Niveles que integran cada Grupo Profesional se ordenan y reconocen conforme a la complejidad de las funciones y tareas encomendadas, los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad y disponibilidad.

La incorporación de los puestos de trabajo en los correspondientes Grupos y Niveles, así como la asignación de los complementos oportunos, corresponderá a la Dirección de GIASA, que contará para ello con el asesoramiento del Departamento de Recursos Humanos, Directores de cada Departamento y Responsables inmediatos, informándose previamente a su publicación y por escrito a los Representantes de los Trabajadores de las decisiones adoptadas en cuanto al perfil de los puestos.

Los Grupos Profesionales son cuatro y cada uno de ellos contará con cuatro niveles salariales, a excepción del nivel 1 (Ordenanzas y Auxiliares) que contará con tres. En todos los Grupos, la incorporación en la organización de aquellas personas con escasa experiencia profesional se hará necesariamente a través del nivel base. Una vez superado el tiempo estimado en este nivel para cada grupo, el trabajador será incluido de manera automática en el nivel salarial 1 de su grupo profesional. Realizado este proceso, la progresión salarial de los puestos de trabajo solo podrá llevarse a cabo a petición de los Directores de Departamento, quienes a través del análisis y valoración de los puestos de trabajo formularán a la Dirección de la Empresa la modificación de nivel o de complementos salariales asociados a los mismos.

Con carácter general, cada dos años serán analizados y evaluados los puestos de trabajo de la organización por los Responsables de Departamento, con el asesoramiento del Departamento de Recursos Humanos, que elevarán a la Dirección de la Empresa aquellas propuestas de modificación que consideren oportunas, como consecuencia de la evolución profesional de los puestos y/o nuevas asignaciones funcionales y orgánicas que hayan podido darse, emitiéndose, con carácter previo a su implantación, informe escrito a los Representantes de los Trabajadores, en el que se detallen los cambios aprobados a aplicar en la estructura salarial de puestos de la Empresa.



Grupos y niveles profesionales:

Grupo 1:

Trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o experiencia profesional equivalentes, desempeñen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación.

Niveles:

- **Nivel base.** Trabajadores que no acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas.
- **Nivel 1.** Trabajadores cuyas funciones con un alto grado de dependencia, sólo requieran esfuerzo físico y/o atención y no requieran de cualificación académica o profesional y tengan dos años de experiencia profesional, previa a su incorporación a la empresa y trabajadores que hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo.
- **Nivel 2.** Trabajadores que cumpliendo los requisitos de titulación o experiencia equivalente para su pertenencia al grupo, tienen capacidad para realizar funciones de carácter elemental, con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos muy precisos, con un alto grado de supervisión, disponiendo de conocimientos suficientes de las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, con experiencia previa a su incorporación a la empresa de al menos dos años en la realización de funciones propias de su puesto de trabajo, o bien hayan permanecido un mínimo de dos años en el nivel 1 del grupo.

Grupo 2:

Trabajadores que estando en posesión de título de Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional oficialmente reconocida o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación.

Niveles:

- **Nivel base.** Trabajadores que no acreditan dos años de experiencia profesional, previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigido para su pertenencia al grupo.
- **Nivel 1.** Trabajadores que cumpliendo los requisitos de titulación o experiencia equivalente, acrediten dos años de experiencia profesional en actividades que requieran dicha titulación o conocimiento, análogas al puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, previa a su incorporación, y trabajadores que hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo.
- **Nivel 2.** Trabajadores del grupo que poseen un mayor nivel de conocimientos, experiencia y polivalencia profesional lo que les posibilita ejecutar tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad, generando actividad para otros trabajadores, requiriéndose al menos tres años de experiencia en el nivel uno del grupo con un desempeño adecuado y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones de análoga especialización.



- **Nivel 3.** Trabajadores con capacidad para coordinar y organizar las tareas de un grupo de trabajadores adscritos a unidades administrativas o a la supervisión directa de obras o servicios, debiendo acreditar una experiencia profesional con un adecuado desempeño de al menos tres años en el nivel 2 del grupo y un total de 7 años de experiencia profesional en funciones referidas al grupo profesional.

Grupo 3:

Trabajadores que estando en posesión de un título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado Universitario, o experiencia equivalente, desempeñen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación.

Niveles:

- **Nivel base.** Trabajadores que no acrediten dos años de experiencia previos a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo.
- **Nivel 1.** Trabajadores que disponiendo de los requisitos de titulación o experiencia equivalente, tengan acreditados con anterioridad a su incorporación a la empresa, dos años de experiencia profesional en actividades que requieran dicha titulación y trabajadores que hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo profesional, teniendo capacidad para desempeñar funciones de coordinación de unidades administrativas o productivas y/o supervisión de obras y servicios.
- **Nivel 2.** Trabajadores que acrediten capacidad para ser responsables de unidades técnicas o administrativas, cuyo desempeño exija titulación de grado medio o experiencia equivalente, con una experiencia de al menos tres años en el nivel uno del grupo, con un desempeño adecuado y un total de cinco años de experiencia en funciones para las que se exija titulación de grado medio.
- **Nivel 3.** Trabajadores que acrediten capacidad para ser responsables de unidades técnicas o administrativas y supervisores técnicos o administrativos, cuyo desempeño exija titulación de grado medio o experiencia equivalente, con una experiencia de al menos cinco años en el nivel dos del grupo, con un desempeño adecuado y un total de siete años de experiencia en funciones para las que se exija titulación de grado medio. Funciones de supervisión y coordinación de unidades que por su volumen de negocio requieran de niveles importantes de competencias técnicas y profesionales.

Grupo 4:

Trabajadores que están en posesión de título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, oficialmente reconocido por la Autoridad Educativa competente y que desempeñan un puesto de trabajo para el que se exige dicha titulación.

Niveles:

- **Nivel base.** Trabajadores que no acreditan dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa y que requieran la titulación exigida para su pertenencia al grupo.
- **Nivel 1.** Se encuadran trabajadores que cumpliendo los requisitos para el grupo profesional acrediten dos años de experiencia previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas y trabajadores que hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo profesional.
- **Nivel 2.** Se encuadran trabajadores que, disponiendo de los requisitos para su pertenencia al grupo profesional se caracterizan por tener capacidad para realizar labores de alto contenido intelectual, responsabilizándose de sus resultados, debiendo acreditar al menos tres años de experiencia profesional con un desarrollo profesional adecuado, dentro del nivel uno del grupo, y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.
- **Nivel 3.** Se encuadran en este nivel quienes, disponiendo de los requisitos de titulación para su encuadramiento dentro del grupo profesional, acrediten capacidad para ser responsables de unidades técnicas o administrativas, y directores de trabajos, que comporten funciones de especial complejidad o relevancia económica, debiendo acreditar, al menos, una experiencia profesional, con un desempeño profesional adecuado de 5 años en el nivel 2 dentro de la empresa y un total de nueve años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.

Grupo 5:

Trabajadores que están en posesión de título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, oficialmente reconocido por la Autoridad Educativa competente y que desempeñan puestos de trabajo de Gerencia y Dirección de Actuaciones (Proyectos u Obras).

Niveles:

- **Nivel base.** Trabajadores que no acreditan dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa y que requieran la titulación exigida para su pertenencia al grupo.
- **Nivel 1.** Se encuadran trabajadores que cumpliendo los requisitos para el grupo profesional acrediten dos años de experiencia previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas y trabajadores que hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo profesional.
- **Nivel 2.** Se encuadran trabajadores que, disponiendo de los requisitos para su pertenencia al grupo profesional se caracterizan por tener capacidad para realizar labores de alto contenido intelectual y técnico, responsabilizándose de sus resultados, debiendo acreditar al menos tres años de experiencia profesional con un desarrollo profesional adecuado, dentro del nivel uno del grupo, y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.



- **Nivel 3.** Se encuadran en este nivel quienes, disponiendo de los requisitos de titulación para su encuadramiento dentro del grupo profesional, acrediten capacidad para ser responsables de unidades técnicas o administrativas, y directores de trabajos, que comporten funciones de especial complejidad o relevancia económica, debiendo acreditar, al menos, una experiencia profesional, con un desempeño profesional adecuado de 5 años en el nivel 2 dentro de la empresa y un total de nueve años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.

ESTRUCTURA SALARIAL

Salario Base: Es el fijado por unidad de tiempo y con carácter mensual/anual para la jornada completa, expresado por cada Grupo y Nivel Profesional en la Tabla Salarial.

Pagas extraordinarias: se establecen dos pagas extraordinarias al año, por importe cada una de una mensualidad de salario base y complementos así definidos, en función de los importes que devengue cada trabajador por su categoría y años de servicio. Dichas pagas, denominadas de “Verano” y “Navidad”, se devengarán semestralmente, computando la primera desde el 1 de enero al 30 de junio y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre. El abono se realizará de forma proporcional al número de días trabajados en el semestre en los casos de ingreso o cese del trabajador. La liquidación de las pagas se realizará entre el 15 y 30 de junio la de Verano, y entre el 10 y 25 de diciembre la de Navidad.

Complementos y pluses:

Complemento personal: Complemento personal con carácter individual en su cuantía y “ad personam”, que conserva el personal que ingresó en GIASA antes de la firma de este pacto. No será absorbible por otros conceptos.

Plus de disponibilidad: Dada las especiales características de algunos puestos de trabajo, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, debe conllevar la disponibilidad del personal que presta sus servicios profesionales en estos puestos, en el sentido de prolongar o modificar con frecuencia sus jornadas de trabajo y condiciones de horarios, todo ello sin perjuicio de los descansos que se generen por excesos de jornada a que hubiere lugar.

Se trata de un complemento asignado a aquellos puestos de trabajo que tienen frecuentemente disponibilidad horaria fuera de la jornada habitual, para atender circunstancias habituales en el desempeño de sus funciones.

Se aplicará a los trabajadores que previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente.

Plus de especial responsabilidad: Este complemento se percibirá por aquel trabajador que, en razón de su puesto de trabajo, haya de realizar actividades o funciones de coordinación funcional u operativa, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad. Dirigido a puestos de trabajo con funciones de dirección, planificación, programación y control.



Complemento de Dificultad Técnica: Será percibido por aquellos puestos que impliquen tareas de gran complejidad, que exijan altos valores de competencias técnicas y profesionales. Implica tareas como emisión de informes, estudios, programación, etc. de alto nivel intelectual y técnico, y de consecuencias directas en los objetivos empresariales.

Mando orgánico: Retribuye las actividades y responsabilidad que se adicionen a las de la categoría profesional propia, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la Empresa, correspondientemente autorizado.

Complemento de funciones especiales:

- Engloba situaciones en las que el trabajador desarrolle funciones adicionales con mayor carga de responsabilidad a la propia del puesto que ocupa, no estando englobadas dentro de su puesto de trabajo de origen.
- Su cuantía será la correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe en esta situación especial y se podrá percibir de forma proporcional al tiempo en que se haya desarrollado dichas funciones a partir del día en que inicie dicha responsabilidad.

Complemento de Productividad:

Complemento a valorar anualmente, abonándose en una única paga en el mes de febrero del año siguiente al ejercicio evaluado.

Como elemento incentivador de un mayor rendimiento y excelencia en el trabajo, se define el establecimiento del complemento de "productividad", cuyos parámetros de medida para su distribución individual son los siguientes:

Kp: índice calculado a partir de la ejecución presupuestaria anual de la empresa para cada ejercicio.

Kj: índice calculado a partir de las jornadas efectivamente presenciales del trabajador, en función de las jornadas efectivas establecidas en el calendario laboral de cada ejercicio, omitiendo para su cálculo las jornadas de ausencia motivadas por las circunstancias siguientes:

- descanso maternal y paternal y lactancia
- bajas motivadas por accidentes de trabajo
- hospitalización del trabajador
- matrimonio o registro de pareja de hecho (15 días)
- fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (2 o 4 días –en caso de desplazamiento fuera de la provincia-).

Ke: índice calculado a partir de la evaluación del desempeño de cada trabajador por el superior inmediato, según el procedimiento descrito posteriormente.

El valor del complemento individual de productividad (CIP) se calculará a través de la siguiente fórmula:

$$\text{CIP} = (\text{Kp} + \text{Kj} + \text{Ke})/3 \times \text{CCP}$$

Siendo CCP la cantidad bruta anual asignada al complemento de productividad de cada puesto en función de su Grupo y Nivel profesional.

(Kp) Índice de ejecución presupuestaria.

En función del porcentaje alcanzado de ejecución presupuestaria anual por parte de GIASA, se aplicará a la fórmula el índice obtenido de la siguiente tabla:

Kp (ejecución presupuestaria)

| Índice | Condición | Ejecución presupuestaria | | |
|-------------|---------------|--------------------------|-------|-----|
| 1,02 | mayor o igual | 99% | | |
| 1,00 | mayor o igual | 95% | menor | 99% |
| 0,95 | mayor o igual | 90% | menor | 95% |
| 0,90 | mayor o igual | 80% | menor | 90% |
| 0,85 | menor | 80% | | |

(Kj) Índice de jornada laboral.

Para el establecimiento de este índice se procederá primero al cálculo del coeficiente de jornada de trabajo (CJT) de la siguiente manera:

Conocido el número absoluto de jornadas laborales anuales de trabajo (JL) en calendario laboral, se obtendrá el número de jornadas efectivamente trabajadas (JET) por cada empleado, omitiendo aquellas especificadas en la definición de este subíndice. Con estos datos aplicaremos la siguiente fórmula:

$$\text{CJT} = 1 - (\text{JET} / \text{JL})$$

Conocido el valor del coeficiente lo trasladaremos a la tabla adjunta para obtener el índice Kj.

Kj (jornada presencial)

| Índice | Jornadas de ausencia |
|-------------|----------------------|
| 1,02 | 0 días |
| 1,00 | entre 1 y 3 días |
| 0,98 | entre 4 y 6 días |
| 0,95 | entre 6 y 10 días |
| 0,90 | más de 10 días |



(Ke) Índice de evaluación personal

Para el establecimiento de este índice se procederá primero a la evaluación del desempeño de cada empleado por su inmediato superior, según el siguiente procedimiento:

Según el impreso básico de evaluación en primer lugar se consideran los objetivos específicos de cada puesto, en el caso de que éstos se hayan definido y comunicado al trabajador al inicio del ejercicio (estos no deben ser más de tres por empleado).

En segundo lugar se consideran factores generales de conducta. El evaluador debe marcar, para cada factor considerado, el nivel de realización que la persona evaluada ha obtenido. Se tomarán como referencia las definiciones recogidas en el cuadro de competencias, comparando el comportamiento real del trabajador con las actitudes que se asocian a cada nivel de realización.

En el caso de que se califique cualquier factor con una puntuación extrema (A / E), la decisión adoptada debe ser argumentada por parte del evaluador.

La evaluación será comentada con la persona evaluada y conjuntamente se señalarán las áreas de mejora y los objetivos definidos para el ejercicio siguiente.

La hoja de evaluación deberá ir firmada tanto por el evaluador como por el evaluado. La firma de este último garantiza que el resultado ha sido comentado con él, y no implica necesariamente la aprobación de la evaluación.

Cuantificación del resultado: Para cada factor a evaluar se han definido cinco niveles de realización designados por una escala de "0" a "4". El nivel "4" corresponde a una realización excelente y el nivel "0" corresponde a una realización deficiente.

Deberán evaluarse un mínimo de diez factores por empleado. Cada factor y objetivo (en el caso de que estén definidos) se calificará en función del nivel de realización con una puntuación de "0" a "4".

Calculada la valoración media de las puntuaciones obtenidas, trasladaremos este valor a la tabla adjunta para obtener el índice de evaluación personal (Ke):

Ke (evaluación)

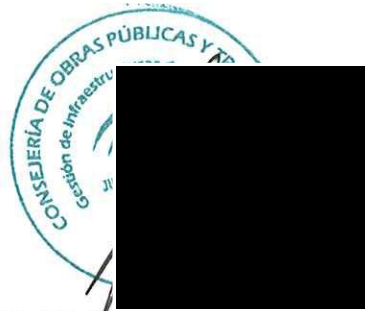
| Índice | Condición | Valor medio |
|-------------|---------------|-------------|
| 1,02 | mayor o igual | 3,60 |
| 1,00 | mayor o igual | 3,00 |
| 0,98 | mayor o igual | 2,60 |
| 0,97 | mayor o igual | 2,00 |
| 0,95 | mayor o igual | 1,60 |
| 0,90 | mayor o igual | 1,00 |
| 0,85 | mayor o igual | 0,60 |
| 0,50 | menor | 0,60 |



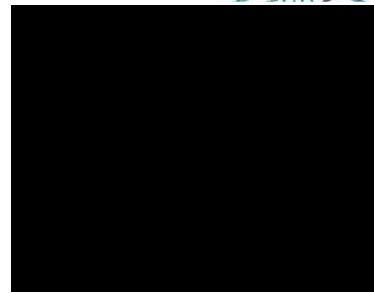
Complemento de Actualización

Concepto integrador y complementario del Salario Base por categoría profesional, de carácter no consolidable y que no responde a circunstancias individuales ni a los conceptos que se expresan en los restantes complementos.

Se calculará como valor porcentual a aplicar al Salario Base y a todos y cada uno de los complementos salariales de cada grupo y nivel profesional y será revisado bianualmente, iniciándose su aplicación a los dos años de acordado el cambio del sistema salarial propuesto.



~~DIEGO ROMERO DOMINGUEZ
DIRECTOR GERENTE~~



ALFONSO MARIN NEIRA
PTE. COMITÉ EMPRESA DE
LOS SS.CC.