

ANEXO XI

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2008

Incremento IPC real (2%)+ 0,6 puntos

CERÁMICA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Salario/día
7	II	Personal Titulado Superior	42,04
6	III	Personal Titulado Medio	34,24
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Jefe Administración 1. ^a	32,94
6	V	Jefe Administración 2. ^a , Jefe de Sección	30,31
5	VI	Oficial Administrativo 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Jefe Taller, Encargado	28,31
5	VII	Técnico Organización 2. ^a , Contramaestre, Especialista Oficio	27,85
4	VIII	Oficial Administrativo 2. ^a , Oficial 1. ^a operario	26,92
4	IX	Auxiliar Administrativo, Oficial 2. ^a operario	26,48
3	X	Especialista de 1. ^a , Oficial 3. ^a operario	26,11
2	XI	Especialista de 2. ^a , Peón especializado	25,75
1	XII	Peón, Personal de limpieza	25,35

Pluses: De transporte: 2,11. Distancia: 0,08. Plus de asistencia: 0,44.

ANEXO XII

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2008

Incremento IPC real (2%)+ 0,6 puntos

VIDRIO DE ZARAGOZA

Grupo	Nivel		Euro/día	Euros
7	II	Personal Titulado Superior	53,59	24.381,30
6	III	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1. ^a	47,58	21.649,83
6	IV	Jefe de Personal, Encargado General	45,88	20.877,35
6	V	Jefe Administración 2. ^a , Delineante superior, Jefe de Sección, Jefe de Organización 2. ^a ,	39,75	18.085,28
5	VI	Oficial Administrativo, Delineante, Técnico Organización 1. ^a , Jefe Taller, Encargado	38,03	17.302,70
5	VII	Delineante, Técnico Organización 2. ^a , Analista 1. ^a , Capataz	35,21	16.020,27
4	VIII	Oficial Administrativo 2. ^a , Corredor, Oficial 1. ^a oficio, Analista 2. ^a	34,37	15.641,60
4	IX	Auxiliar Administrativo, Auxiliar Organización, Oficial 2. ^a de oficio	33,11	15.066,02
3	X	Auxiliar Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Ayudante. .	29,72	13.521,05
2	XI	Especialista de 2. ^a , Peón especializado ..	28,93	13.167,61
1	XII	Peón, Personal de limpieza	28,10	12.788,95

Premio de vinculación (*) (por año de servicio): 17,99.

Premio de vinculación (Tope máximo): 341,6.

Pluses: Transporte: Por día efectivamente trabajado: 2,86.

(*) Se hará efectivo el día laborable anterior a la festividad de Nuestra Señora del Pilar.

No se abonará este premio a los trabajadores que tengan más de tres faltas de asistencia injustificadas en los doce meses anteriores a la fecha en que corresponde abonar este premio.

Respecto al Plus de Asistencia, Ayuda escolar y Fiesta del pilar se estará a lo pactado en el Acuerdo de Adhesión, Publicado el BOE n.º 191 del viernes 10 de agosto de 2001.

ANEXO XIII

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2008

Incremento IPC real (2%)+ 0,6 puntos

TABLA DE REFERENCIA (SALARIOS MÍNIMOS GARANTIZADOS)

Grupo	Nivel	Salario día	Salario anual
7	II	31,79	16.157,95
6	III, IV y V	28,89	14.838,45
5	VI y VII	26,73	13.855,65
4	VIII y IX	24,84	12.995,70
3	X	23,36	12.322,30
2	XI	22,87	12.099,35
1	XII	22,69	12.017,45

Plus de asistencia: Por día efectivo de trabajo: 3,78.

Plus de transporte: Por día efectivo de trabajo: 2,90.

Los valores anuales se entienden referidos para supuestos de:

Salario día a razón de 455 días (365 días/año+ 30 Paga extra de Verano + 30 Paga Extra de Navidad + 30 Paga de marzo).

Plus de asistencia a razón de 280 días (219 días trabajo efectivo+ 21 Paga Extra de Verano+20 Paga Extra de Navidad + 20 Paga de vacaciones).

Plus de transporte a razón de 219 días (219 días de trabajo efectivo año).

Las empresas que a partir del 1/1/1999 empiecen a regirse por el presente Convenio, podrán optar por la aplicación de esta Tabla de Referencia o por aquella a la que se hubieran acogido de no existir esta Tabla.

5240

RESOLUCIÓN de 29 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de las sociedades del Grupo CIATESA.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de las sociedades del Grupo CIATESA (Código de Convenio n.º 9016613), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado

Madrid, 29 de febrero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO 2008-2011 PARA EL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES QUE COMPONEN EL GRUPO CIATESA

CAPÍTULO I

Normas generales

Exposición de motivos:

El cumplimiento de los acuerdos aquí contenidos conlleva el compromiso por parte de la Empresa de mantener la estabilidad de la plantilla, renunciando expresamente al uso de la contratación temporal como herramienta de regulación de la producción, así mismo el compromiso por parte de los Trabajadores de mantener la paz social

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo para el personal del Grupo CIATESA afectará al conjunto de relaciones laborales de la totalidad de las sociedades/empresas que lo forman y se encuentran encuadradas en su actividad propia y principal, y con respeto al principio de unidad de empresa, en particular, a CIATESA, CIATESA Servicio de Asistencia y

Sica, así como a la totalidad de las plantillas y trabajadores/as que las componen, sin más excepción singular respecto al colectivo formado por el Personal Directivo del Grupo, que se encontrará regulado y le será de aplicación, en primer lugar y principalmente, por el contenido expreso de sus contratos individuales de trabajo, siéndoles sólo de aplicación supletoria lo contenido en este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA en todas aquellas materias no contempladas en los mismos.

Tampoco le será de aplicación lo recogido en este Convenio, al personal encuadrado en el artículo 1.3 (relaciones excluidas) y artículo 2 (relaciones laborales de carácter especial, Alta Dirección) del Estatuto de los Trabajadores, que se regirán expresamente por el contenido de sus particulares normas de aplicación, y en todo caso, por lo previsto en sus contratos.

Del mismo modo, si durante la vigencia del Convenio Colectivo del Grupo CIATESA se creara o constituyera cualquier otra sociedad / empresa dentro del Grupo, o se abrieran nuevos centros de trabajo de los hasta la fecha ya existentes, y cuya actividad principal y propia coincidiera con el principio de unidad de empresa, también les será de aplicación lo dispuesto en el contenido de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo del Grupo CIATESA tendrá alcance a nivel nacional, por lo que comprenderá al conjunto de empresas y sus centros de trabajo radicados tanto en la provincia de Córdoba, es decir, la Fábrica sita en la localidad o municipio de Montilla, como el resto de centros de trabajo cuyas sedes o domicilios sociales radiquen en otra provincia distinta, incluidas las Delegaciones Comerciales distribuidas en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito de vigencia y denuncia.*

El Convenio Colectivo del Grupo CIATESA entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y tendrá una duración o vigencia de 4 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante lo anterior, la entrada en vigor de este Convenio se supedita a su registro ante la Autoridad Laboral competente y, su posterior publicación en el Boletín Oficial, si bien, una vez producidos ambos eventos, todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

A la finalización de su vigencia (31/12/2011), el Convenio Colectivo podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su expiración por cualquiera de las partes que lo hayan suscrito y firmen desde su inicio, es decir, bien, por el órgano de representación legal de los trabajadores constituido al efecto (Comité de Empresa), o bien, por parte de la propia Dirección General del Grupo, siendo obligatorio para su validez que dicha denuncia sea expresa y motivada, es decir, por escrito y argumentando los motivos o razones de la misma por parte de la parte denunciante que le dará traslado hacia la otra parte que suscribió el Convenio.

La denuncia del Convenio implicará la obligación de las partes para sentarse de nuevo a negociar de buena fe y bajo un clima de paz social, el siguiente Convenio Colectivo del Grupo CIATESA, debiendo quedar constituida su mesa de negociación no más tarde de la finalización de la vigencia del presente Convenio, y en la que como mínimo se recogerá la propuesta del nuevo contenido y calendario de la nueva mesa de negociación.

En caso de que no exista o no se produzca la denuncia, se entenderá que automáticamente el presente Convenio Colectivo del Grupo CIATESA quedará prorrogado tácitamente en períodos anuales naturales de 1 de enero a 31 de diciembre, pudiéndose producir la denuncia en cada uno de estos períodos de la misma manera contemplada en este artículo.

Artículo 4. *Cláusula de garantía personal.*

Se respetarán a título personal aquellas situaciones de derechos consolidados que antes de la entrada en vigor de este Convenio, en cómputo anual, excedan de lo pactado en el mismo, manteniéndose las mismas con carácter individual durante su vigencia. Se excluyen aquellas situaciones que sean meras expectativas de derecho individuales o colectivas anteriores a la entrada en vigor de este Convenio del Grupo CIATESA.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas fijadas en este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA serán compensables y absorbibles con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea el origen de su existencia, y siempre que tengan naturaleza homogénea entre sí.

Artículo 6. *Validez, interpretación y derecho supletorio.*

El contenido de este Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica dicho contenido será considerado globalmente y en cómputo anual.

En el supuesto del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que, en cada caso, resuelva y disponga la Autoridad Laboral con carácter de firmeza.

Igualmente, en caso de impugnación de este Convenio Colectivo por terceros interesados o que se pudieran sentir lesionados por su contenido, se estará a lo que, en cada caso, resuelva y disponga la Sala, Tribunal o Juzgado de lo Social competente, y siempre y cuando, sus resoluciones adquirieran o tuvieran carácter de firmeza.

En cuanto a las diferencias de interpretación que pudieran surgir durante la vigencia de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA, y de cara a la correcta aplicación de su contenido, se constituirá una Comisión de Seguimiento de composición paritaria entre miembros del Comité de Empresa y la representación de la Dirección General del Grupo, que podrán someter indistintamente a discusión la/s cuestión/es suscitada/s previamente y por escrito, motivando y/o razonando su argumentación, y ello, con la finalidad de encontrar una solución lo más ajustada en Derecho y a la realidad del proceso productivo en cada momento, y, en todo caso, siempre antes de someter la controversia a la jurisdicción competente, en su caso.

Por último, en todo aquello no previsto en el presente Convenio Colectivo del Grupo CIATESA, se estará a lo contemplado expresamente en las normas laborales de carácter general (Estatuto de los Trabajadores, principalmente), y a las normas específicas que para la actividad propia y principal de las empresas/sociedades del Grupo, les sean de aplicación particular.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo del Grupo CIATESA la jornada en cómputo anual será de 1.758 horas efectivas de trabajo.

2. La distribución inicial de esta jornada en cómputo anual será irregular pudiéndose modificar en períodos de mayor actividad en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, tal y como se prevé en el apartado de horarios en este Convenio. En todo caso, la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites:

- Nueve horas y media de trabajo ordinarias diarias máximo.
- Doce horas de descanso ininterrumpido diario entre jornadas.
- Dos días de descanso semanal, sábado y domingo.
- Tantos días festivos anuales como fije el calendario laboral de cada provincia.
- 22 días laborables al año de vacaciones.
- Respeto, en todo caso, a las jornadas que individualmente estén o puedan fijarse en los contratos de trabajo.

3. No se entenderá como tiempo de trabajo efectivo los descansos empleados entre jornada como por ejemplo, el tiempo para el bocadillo, así como otras interrupciones voluntarias del trabajador que no estén causadas por la anormal actividad de la fábrica o centro de trabajo.

Artículo 8. *Calendario laboral, horas flexibles y bolsa de horas de carácter anual.*

1. Anualmente se elaborará por la Dirección de la Empresa un calendario laboral para cada empresa o centro de trabajo incluido en este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA, y ello, previa consulta e información con los representantes de los trabajadores. Una vez fijado el calendario, se expondrá un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada empresa o centro de trabajo que se situará en una zona o lugar perfectamente visible.

2. Para fábrica, se establece un número de horas flexibles a realizar durante el año (máximo 80 por persona), y que serán desarrolladas según las necesidades de la producción y con arreglo a los criterios de la Dirección, informando de ello a la representación legal de los trabajadores. Las horas flexibles que se lleguen a realizar durante todo el año, se compensarán anualmente por anticipado por medio de una sola paga a abonar en el mes de Marzo de cada año.

En el caso de que, por motivos de I.T., un trabajador no pudiera llegar a realizar este número de horas flexibles, se descontarán del anticipo del año siguiente.

3. De cara a la adecuación a la demanda del mercado y a los pedidos de los clientes en aquellos períodos y meses de mayor actividad dentro de la fábrica, las empresas/sociedades incluidas en este Convenio Colectivo, podrán disponer de una bolsa de horas no superior a 80 al año por persona, con la finalidad de proceder a su distribución a lo largo del año,

pudiendo superar en períodos punta de producción las nueve horas diarias pero sin exceder de las 10 al día, respetando en todo caso los mínimos de descanso diario y semanal establecidos por ley.

Para la distribución de esta bolsa de horas será preciso su programación por anticipado por la Dirección de cada empresa, y su ejecución individual será necesaria en los períodos o momentos que así lo determine ésta.

En todo caso, la Dirección programará que no se pueda producir un intervalo o diferencia superior de un 20% entre aquél trabajador que más horas realice de esta bolsa con el que menos, garantizando en todo caso, su compensación por la diferencia con carácter general a todos los trabajadores que las realicen. Sobre la distribución, desarrollo (utilización) y compensación individual de esta bolsa de horas, la Dirección deberá informar trimestralmente al Comité de Empresa debiendo reflejar el reparto nominal de las horas y el total acumulado.

El criterio del 20% estará condicionado a una presencia de 1.758 horas anuales. Si el número de horas de presencia es menor por causa de I.T. el porcentaje se incrementará proporcionalmente al período no trabajado.

La disponibilidad de esta bolsa de horas deberá avisarse con al menos 24 horas de antelación.

4. La liquidación de los saldos (positivos o negativos) de horas de la bolsa se cerrará a final de cada año, de forma que al año siguiente cada trabajador empiece con saldo cero.

5. La liquidación económica será trimestral.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

1. Con carácter general, se suprimen las horas extraordinarias de índole habitual como la vía adecuada de creación de empleo.

2. No obstante, se exceptúan del punto anterior:

a) Las horas extraordinarias exigidas para la reparación de siniestros, averías u otros daños extraordinarios o urgentes, que no tienen carácter de voluntarias

b) Las horas extraordinarias exigidas en casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga de productos perecederos, con un tope máximo de una hora diaria de obligada realización y el resto de horas necesarias para estos casos de carácter voluntario.

c) La Dirección del Grupo informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas de este tipo o naturaleza estructural, especificando su causa y, en su caso, su distribución o realización por áreas, secciones o departamentos.

d) Para el módulo, valor o cálculo de estas horas extraordinarias se estará a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. *Horario de trabajo.*

1. La Dirección del Grupo, dentro de las facultades de dirección y organización de la actividad productiva enunciadas en los artículos 20 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, podrá aplicar discrecionalmente al personal de Fábrica y secciones, los siguientes horarios A, B y C con arreglo a las necesidades que en cada momento requiera la actividad productiva y/o el servicio, al objeto de una mejor adecuación a la realidad y situación del mercado.

No obstante, cualquier cambio por la Dirección del Grupo de estos horarios A, B y C deberá ser notificado al Comité de Empresa con una antelación mínima de 3 días laborables y, simultáneamente, insertado en el Tablón de Anuncios para su publicidad y conocimiento.

2. Los horarios A, B y C son los que a continuación se desglosan:

Horario A: De Lunes a Viernes de 8 a 15 horas. Jornada diaria de 6,5 horas.

Horario B: De Lunes a Jueves de 8 a 14 horas y de 15,30 a 18,30. Jornada diaria de 8,5 horas. Los Viernes de 8 a 14,30. Jornada de 6 horas.

Horario C: De Lunes a Viernes de 8 a 14 y de 15,30 a 19,30. Jornada diaria de 9,5 horas.

La Dirección del Grupo, deberá respetar en todo caso la permanencia de al menos una semana de cualquiera de estos horarios (A, B y C) una vez los vaya aplicando en el calendario a lo largo del año.

En el caso de estar establecido el horario A, no se requerirá al personal para trabajar por la tarde salvo aquellos casos necesarios para la terminación de equipos.

3. Se acuerda la posibilidad de un desplazamiento horario en Fábrica dentro de una franja entre las 7:00 a 20:00 horas. Consistirá en la flexibilización tanto de las horas de entrada como de salida, pudiendo escalonar éstas con arreglo a las necesidades que en cada momento requiera la actividad productiva y/o el servicio, al objeto de una mejor adecuación a la realidad y situación del mercado. De esta manera, la hora de entrada se podrá realizar bien a las 7:00, bien a las 8:00 o, bien a las 9:00 horas, desplazándose correlativamente la hora de salida lo necesario en su caso

para el cumplimiento de la jornada diaria fijada en cada momento por el horario A, B, y C que se encuentre vigente y sea de aplicación.

Cuando las horas de entrada sean diferentes a las 8:00 horas se preavisará con 3 días laborables de antelación y la permanencia de este horario será de al menos 1 mes. El uso de este desplazamiento será rotativo.

Las personas que, estando establecido el horario A, tengan su hora de entrada a las 9:00 horas dispondrán de 15 minutos de bocadillo, este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

4. Para el caso de las oficinas (Montilla) y su personal, se acuerda igualmente la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria tanto para las horas de entrada como de la salida, con arreglo a los siguientes criterios:

Con carácter general, el horario de apertura de las Oficinas será de 8.00 a 20:00 horas, si bien de 14:00 a 15:00 permanecerán cerradas siendo ésta la hora fijada para la comida.

Dentro de este horario genérico de apertura de oficinas, se establecen como horarios de presencia obligatoria de 9:00 a 13:00 y de 15:30 a 18:00 de Lunes a Jueves y de 9:00 a 14:30 los Viernes. En Jornada de verano el horario será en todos los casos de 8:00 a 15:00.

Con periodicidad semanal se deberá cumplir con la jornada que en cada momento se encuentre vigente con arreglo al horario que sea de aplicación, es decir, 41,25 horas laborables en jornada de invierno y 33,75 horas en verano.

5. Queda expresamente eliminado la realización de trabajo alguno en horario de noche, que es aquél que comprende el que se pudiera realizar entre las 22:00 a las 6:00 horas, salvo mutuo acuerdo entre las partes, en cuyo caso serían de aplicación las condiciones previstas en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 11. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales serán 22 días laborables con carácter general y 24 días laborables para el personal con funciones comerciales y de asistencia técnica (personal no sujeto a horario fijo).

2. En el caso del personal de Montilla (fábrica y oficinas), la distribución de estos días será como sigue:

Vacaciones de verano: 15 días laborables ininterrumpidos en dos turnos, siendo el eje de separación de los dos turnos el 15 de agosto. La composición de cada turno queda a criterio de Dirección garantizando la rotación anual. Se garantizará igualmente que en aquellos casos donde ambos cónyuges trabajen en CIATESA tendrán el mismo turno de vacaciones. El horario de fábrica será el mismo en ambos turnos.

Vacaciones de navidad: Los 7 días laborables restantes se disfrutarán en el período de navidad.

3. En el caso del personal con funciones comerciales las vacaciones serán fijadas por el responsable del centro, garantizando siempre la apertura permanente de los centros de trabajo y la presencia de personal suficiente para asegurar una atención comercial efectiva.

4. En el servicio de asistencia técnica la fijación de las vacaciones estará condicionada a la carga de trabajo que a su vez está directamente relacionada con las condiciones climatológicas de cada año.

5. Los turnos de vacaciones estarán fijados antes de finalizar el mes de abril.

6. En ningún caso, las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o sustituidas por compensación económica alguna.

7. Si a la fecha en que deba comenzar las vacaciones el trabajador se encontrase de baja por IT (incluido expresamente, el riesgo durante el embarazo) iniciada al menos con 4 días de antelación, éste no perderá su derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre y cuando quepa la posibilidad de su disfrute antes de finalizar el año natural. Como excepción, las vacaciones de navidad sí se podrán recuperar en el primer trimestre del año siguiente.

8. El período de baja maternal no podrá ser, en ningún caso, computado como de vacaciones, disfrutando la trabajadora de las mismas con posterioridad al mencionado período de baja, incluso, aunque se haya terminado el año natural de vacaciones, pudiendo solicitar las pendientes de disfrute durante el primer trimestre del año siguiente a la baja maternal.

9. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran inhábiles para el trabajo, disfrutando del descanso preceptivo en estos dos días.

10. Se fijará 1 día de feria local como inhábil.

11. Los sábados se considerarán inhábiles a efectos de cómputo de vacaciones.

12. En el caso de fábrica y oficinas de Montilla, cuando, una vez establecido el calendario laboral, resultase un número de horas efectivas de trabajo superior a las 1.758 de la jornada, las horas sobrantes se transformarán en días libres compensatorios, 3 de los cuales se colocarán en la semana de Semana Santa.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de cada Empresa del Grupo, y el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

3. La Dirección del Grupo podrá modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Criterios generales.*

1. La clasificación profesional en este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA se efectuará atendiendo fundamentalmente a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional, que definirá su posición en el esquema organizativo de cada Empresa del Grupo.

4. El Sistema de clasificación profesional implantado por este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA se dividen en cuatro grupos profesionales que se definen genéricamente del modo siguiente:

I. Titulados y personal técnico:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

II. Personal de oficina:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

III. Operarios (personal de producción):

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

IV. Subalternos:

Es el personal que por sus aptitudes y experiencia realizan y llevan a cabo tareas de apoyo al margen de la producción y del proceso productivo, realizando labores de vigilancia, transporte de personal y limpieza.

5. Los factores que influyen en el sistema de clasificación profesional e indican la pertenencia a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

A. Conocimientos.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo, y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional I. Titulados y personal técnico.

Criterios generales:

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

También realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia consolidada o dilatada en el ejercicio de su sector profesional.

Categorías:

Comprende las siguientes categorías:

Ingeniero.
Licenciado.
Analista de sistemas o informático.
Ingeniero técnico.
Diplomado.
Comercial.
Prescriptor.

Grupo Profesional II. Personal de oficina:

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, bachillerato, BUP o equivalente y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Categorías:

Comprende, a título orientativo, las siguientes:

Jefe de oficina de 1.^a
Jefe de oficina de 2.^a
Planificador.
Recepcionista.
Telefonista.
Oficial administrativo de 1.^a
Oficial administrativo de 2.^a
Operador informático.
Auxiliar administrativo.

Grupo Profesional III. Personal operario/producción:

Criterios generales:

Las tareas y trabajos de este grupo profesional, a título enunciativo, pueden comprender las siguientes:

Trabajos en fábrica de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras

encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

También pueden realizar tareas que ejecuten bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Asimismo, aquellas tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas que, pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación:

Titulación de grado medio, técnico especialista o técnico especialista de segundo y tercer grado, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar, certificado de escolaridad o equivalente, y en todo caso complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Categorías:

Comprende, a título orientativo, las siguientes:

Maestro taller 1.^a
Maestro taller 2.^a
Encargado.
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Oficial de 3.^a
Oficial 1.^a mantenimiento.
Oficial 2.^a mantenimiento.
Oficial 3.^a mantenimiento.
Almacenero.
Especialista.

Grupo profesional IV. Personal subalterno:

Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación:

Título o autorización (guardas jurados), la de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de apoyo de cara a los servicios a prestar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión

Categorías:

Comprende a título orientativo, las siguientes:

Vigilante o guarda seguridad.
Chófer de turismo.
Limpiador/a.

Artículo 15. *Ascensos.*

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores afectados por las categorías de especialista a oficial de 1.^a, con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y categoría, podrán solicitar de una sola vez, exámenes de mejora de dicha categoría, siempre que los examinadores lo sean el empresario y la persona designada por los trabajadores. Si obtuvieran la aprobación y existiesen plazas vacantes en la categoría superior correspondiente pasarán a ocuparla y de no haber vacantes, continuarán en su categoría con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 16. *Seguridad y salud laboral.*

1. La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, sus disposiciones y de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica,

suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación, a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las empresas en salud laboral, los delegados de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral, dentro de la jornada laboral.

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la ley. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será dedicado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6. La Empresa dispondrá de un Plan de Prevención en materia de Seguridad y Salud, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando los objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 17. *Estructura retributiva y condiciones económicas.*

La estructura salarial de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA viene definido por los siguientes conceptos salariales y extrasalariales:

Conceptos retributivos de aplicación a todo el personal incluido en este Convenio:

Salario base.
Complemento de antigüedad.
Plus de transporte.
Complementos de vacaciones, paga de julio y paga de navidad.
Mejora voluntaria para situaciones de incapacidad temporal.
Complementos grupo CIATESA, pueden ser de aplicación general a fábrica y oficinas, y son:

Complemento abril 98 (plan de pensiones).
Complemento de calidad.
Complemento de categoría.
Complemento personal.
Premio a la mejor sugerencia.
Complementos Grupo CIATESA específicos de fábrica:
Complemento de turnos.
Complemento de puesto.
Complemento de polivalencia.

Complemento de productividad
Paga de productividad
Complementos específicos en la sociedad del Grupo CIATESA:
CIATESA S.A.:

Complemento de flexibilidad horaria.
Complemento de destino.

Artículo 18. *Conceptos retributivos de aplicación a todo el personal incluido en este Convenio.*

Salario base: Se considera salario base el que se incluye en la tabla de retribuciones (anexo I). Es de carácter mínimo y mensual, para las diversas categorías profesionales que vienen definidas en los cuatro Grupos Profesionales del capítulo anterior. Las cantidades fijadas en las tablas como salarios bases se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El salario base diario será el resultado de dividir entre 30 el mensual fijado en la referida tabla.

Complemento de antigüedad: complemento de carácter personal que se encuentra fijado por cuatrienio realmente devengado y cuyo valor, para cada una de las categorías incluidas en los Grupos Profesionales, se encuentra también recogida en la tabla salarial (anexo I). El devengo de este complemento tan sólo se llegará a producir desde la fecha en que se cumplan los cuatro primeros años en alguna de las Empresa del Grupo CIATESA, o desde el momento en el que se vuelvan a cumplir completos nuevos períodos de cuatro años de prestación efectiva de servicios en alguna de las Empresa del Grupo CIATESA. En los períodos intermedios de devengo de este completo tan sólo existe una expectativa futura de consolidación del mismo, sin que exista ninguna circunstancia que haga obligatoria su prorrateo o abono hasta el momento exacto del devengo (cumplimiento íntegro del período de los 4 años).

En el caso del grupo profesional I, titulados y técnicos, el complemento de antigüedad está absorbido por el Complemento Personal y, por tanto, no procederá reclamación del mismo.

Plus de transporte: los trabajadores del Grupo CIATESA percibirán mensualmente un complemento de carácter y naturaleza extrasalarial que venga a compensar los gastos de transporte con ocasión de la distancia que han de recorrer diariamente desde sus hogares hasta la fábrica o centro de trabajo habitual. La cuantía de este complemento será la fijada en la tabla salarial anexa (anexo I).

Gratificaciones extraordinarias y complementos de vacaciones y navidad: se establecen con carácter general dos percepciones extraordinarias al año, una en el mes de julio y otra en navidad. Ambas gratificaciones consisten en el abono de 30 días de salario base para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, más la antigüedad que cada trabajador tenga consolidada.

Además, los importes de estas gratificaciones incluirán también en ambos casos el abono de los complementos de vacaciones y navidad, consistente en el pago de una cantidad a tanto alzado por importe de 124,64 € para el año 2008, de tal forma que estos complementos se integran dentro de ambas percepciones extraordinarias.

El momento efectivo para proceder al pago de estas gratificaciones serán los días 20 de los meses de julio y diciembre. Su período de devengo es semestral, de tal manera que sólo se percibirán en su totalidad para semestres enteros trabajados, mientras que se procederá a su prorrateo en caso de un período inferior de prestación de servicios efectivo realizado en el semestre en cuestión. Por último, los períodos de IT por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se incluyen como de tiempo efectivo de trabajo para el devengo de estas gratificaciones extraordinarias.

Complemento por IT: para aquellas situaciones en que el trabajador se encuentre inmerso en alguna de las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de contingencias comunes y accidente no laboral, la mejora voluntaria que abonará la empresa a partir de la segunda baja por IT del año, se calculará con arreglo a los siguientes criterios (se exceptúan operaciones quirúrgicas):

Los 5 primeros días de baja por IT, el trabajador percibirá el 100% de su salario.

Del 6.º día al 20.º, el trabajador percibirá el 70% de su salario. La diferencia porcentual del salario en este período, se hará efectiva en la paga extraordinaria más cercana al momento de producirse este hecho causante.

A partir del 21.º día, el trabajador volverá a percibirá el 100% de su salario.

En la primera baja por IT se complementará hasta el 100% del salario.

En los casos de contingencias profesionales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, se abonará el 100% del salario desde el primer día siguiente a producirse el hecho causante.

Artículo 19. *Complementos Grupo CIATESA que mejoran las fijadas en el artículo anterior y pueden ser de aplicación general a Fábrica y Oficinas.*

Complemento abril 98 –Plan de pensiones: firmado el 23 de marzo de 1998, tenía como finalidad inicial crearse como complemento destinado a compensar la disponibilidad horaria como consecuencia de la aplicación discrecional por parte de la Dirección para la fijación a lo largo del año de horarios diferentes en fábrica.

Como contraprestación por la aceptación de estos horarios se estableció un complemento lineal que para el año 2008 será de 89,99 € mensuales en doce pagas y que se incrementará en los mismos porcentajes en que se incrementa el salario base. En el caso de nuevas incorporaciones este complemento será de aplicación una vez cumplidos dos años de antigüedad en la empresa.

Complemento de calidad: Su finalidad consiste en retribuir la calidad y eficiencia en el desempeño del trabajo y las funciones dentro de la fábrica.

Su importe se desglosa en 4 niveles o cuantías que vienen fijadas en la tabla anexa (anexo I) y no es consolidable. Este complemento se incrementará en los mismos porcentajes en que lo haga el salario base

Se decide cada año, previa evaluación interna y objetiva, los beneficiarios del mismo a propuesta de los jefes inmediatos de fábrica y con el visto bueno de la Dirección. Los criterios objetivos de evaluación son los siguientes:

Mediciones objetivas del rendimiento o resultados del trabajo o servicio, así como de la actitud del trabajador.

Tiempo personal de cada trabajador dedicado a la realización e impartición de formación profesional.

Tiempo personal dedicado a la atención e implicación en la Empresa del trabajador.

Eficiencia en el uso adecuado de los equipos de protección individual (EPI's) y grado de cumplimiento de las normas de prevención, así como las de seguridad y salud laboral.

Valoraciones objetivas derivadas de pruebas y laboratorio.

Complemento de categoría: Complemento destinado a retribuir la mayor cualificación profesional de las diferentes categorías de Fábrica, siempre y cuando éstas estén entre las siguientes: peón, especialista, oficial de 1.ª, 2.ª y 3.ª, oficial de mantenimiento de 1.ª, 2.ª y 3.ª, maestro de taller, encargado, auxiliar admto. y oficial admto. La dotación actual aparece recogida en la tabla anexa (anexo I). Este complemento se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario base. En el caso de nuevas incorporaciones este complemento será aplicable una vez cumplidos dos años de antigüedad en la empresa.

Complemento personal: complemento de carácter individual destinado a reconocer la diferencia de eficiencia y calidad en el trabajo entre trabajadores con la misma función. Este complemento es consolidable. La naturaleza de este complemento es la de una condición más beneficiosa que concede la Dirección del Grupo CIATESA a aquellos trabajadores que lo tienen reconocido y se les viene retribuyendo por este concepto. Este complemento se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementa el Salario Base.

Premio a la Mejor Sugerencia: este complemento tiene como finalidad premiar aquella aportación, idea, sugerencia que pueda llegar a realizar cualquier trabajador que después de su estudio e implantación se considere que ha contribuido a una mayor productividad, ahorro de materiales, ahorro de costes y, en general, a un mejor posicionamiento de Grupo en el mercado en el que compite con relación a sus directos competidores. Existen unas bases internas para la adjudicación de este premio y la cuantía o dotación del mismo es de 3.000 €, que en todo caso, tendrá naturaleza de excepcional y, por consiguiente, extrasalarial. El importe de su cuantía se mantendrá inalterable durante la vigencia de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA.

Artículo 20. *Complementos del Grupo CIATESA específicos de Fábrica.*

Complemento de turno: para aquellos trabajadores que tengan asignado un régimen de trabajo a turnos se les asignará un complemento del mismo concepto y naturaleza por importe de 200 € brutos mensuales a abonar en 12 mensualidades.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA queda suprimido el turno de noche que se venía realizando de 22:00 a 6:00, y por consiguiente también desaparece la obligación por la Empresa de compensarlo o abonarlo como hasta la fecha lo viniera haciendo. En este sentido, los turnos de aplicación serán, uno de mañana de 6:30 a 14:30, y otro de tarde de 14:00 a 22:00 horas.

La cuantía fijada de 200 € brutos/mes será revisable durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo en la misma proporción en que lo que determine y se fije la revalorización del IPC real cada año.

En el caso de que las necesidades de producción durante la vigencia de este Convenio Colectivo requirieran el establecimiento de un turno de noche (de 22:00 a 6:00 horas), además del devengo de este complemento de turnos, el trabajador que realice este turno de noche será retribuido con un Complemento de Noche del 33% del salario base fijado en la tabla del anexo I según su categoría y grupo profesional en el que se encuentre adscrito.

Por último, este complemento no es consolidable y tan sólo procederá su abono en aquellos casos en que concurren las circunstancias que originan su pago, es decir, la sujeción con carácter permanente a un turno fijado por la Dirección de la Empresa.

Complemento de puesto: orientado a compensar la versatilidad y polivalencia de algunos puestos de trabajo que por sí mismos reúnan o requieran estas dos características. En la actualidad, se tiene identificados 55 puestos en los que concurren estas dos circunstancias dentro de la fábrica. La cuantía del mismo en el año 2008 será de 31,82 € mensuales en 12 pagas. Este complemento se incrementará en lo que se incremente el salario base. Los criterios para decidir a qué puestos le es aplicable este complemento, estarán basados, entre otros en los siguientes:

Complejidad de las tareas.
Responsabilidad.
Mando.
Formación de nuevos trabajadores.
Complemento de polivalencia:

Este nuevo complemento viene regulado por los siguientes criterios:

1) Cada trabajador tendrá una sección de referencia al que estará asignado. Dicha Sección se considerará el nivel «uno» de polivalencia.

2) Cada sección de referencia tendrá además cuatro secciones suplementarias, cada una de las cuales estará asociada a un nivel de polivalencia. Las Secciones suplementarias serán siempre las mismas para todos los trabajadores asignados a la misma sección de referencia.

3) Cada nivel de polivalencia tendrá una remuneración ligada a un Complemento de Polivalencia. Esta remuneración no dependerá de la sección de referencia, sino del nivel de polivalencia del operario. En el nivel de polivalencia uno no dispondrá de ninguna remuneración asociada.

4) Para acceder a un nivel de polivalencia concreto será necesario disponer de los niveles de polivalencia anteriores dentro de los asignados a la sección de referencia.

5) Cada nivel de polivalencia llevará asociado un número de horas de formación en dicho nivel. La formación será necesaria (pero no suficiente) para poder acceder a dicho nivel de polivalencia, excepto en el supuesto indicado en el punto 13.

6) Cada nivel de polivalencia llevará asociado un número de horas de ejecución de trabajos en dicho nivel antes de poder acceder al nivel superior. Las horas de ejecución serán necesarias (pero no suficientes) para poder acceder al nivel de polivalencia superior.

Sección	Nivel de polivalencia	Propuesta remuneración	Horas de formación requeridas para cambio de nivel	Horas de trabajo mínimas en nivel anterior para cambio de nivel
S-1 (Referencia)	Nivel 1	0 €	-	-
S-2	Nivel 2	20 €/mes	N.º horas B1	N.º horas B2
S-3	Nivel 3	45 €/mes	N.º horas C1	N.º horas C2
S-4	Nivel 4	90 €/mes	N.º horas D1	N.º horas D2
S-5	Nivel 5	150 €/mes	-	-

7) La Dirección del Grupo elaborará –como mínimo– a comienzos de cada año la oferta de complementos de polivalencia. En dicha oferta se indicará:

a) Secciones de referencia para poder optar a cada complemento de polivalencia que se oferte.
b) Nivel de polivalencia mínimo necesario para optar al complemento de polivalencia que se oferte.

8) La Dirección del Grupo garantizará que para todos los complementos ofertados existan operarios que dispongan de las condiciones mínimas para acceder a la oferta.

9) Las horas de formación se repartirán entre la Empresa y el Trabajador a partes iguales.

10) El acceso a la oferta del complemento no garantizará el cambio de nivel de polivalencia una vez realizado el periodo de formación. Para ello se deberá superar una prueba de carácter práctico. En la evaluación de dicha prueba intervendrá el Jefe de Fabricación y el encargado/responsable de la Sección del Nivel de Polivalencia para la que se ha ofertado el Complemento de Polivalencia. En cualquier caso la decisión última la tendrá en todo momento el Director de Operaciones Industriales.

11) Al periodo de formación podrán acceder todos los operarios que lo deseen y reúnan las condiciones mínimas requeridas.

12) En caso de que transcurrido el periodo de formación haya más trabajadores cualificados que plazas ofertadas, éstos formarán parte de una bolsa de donde se irán incorporando al nivel de polivalencia una vez que vuelvan a aparecer nuevas ofertas de complementos.

13) En caso de que transcurrido el periodo de formación exista candidatos que no superen las pruebas y queden complementos vacantes, se volverán a ofertar los complementos que queden sin asignar, dando prioridad a aquellos trabajadores que no se hubieran presentado a la última convocatoria.

14) Cuando se convoquen plazas para complementos de polivalencia y existan trabajadores que consideren que disponen ya de los conocimientos necesarios sin necesidad de pasar por el periodo de formación, lo podrán poner en conocimiento del jefe de fabricación. Éste los someterá a una evaluación en el mismo momento que al resto de trabajadores que estén optando al mismo complemento.

15) Cuando existan trabajadores que deseen cambiar su Sección de referencia, igualmente podrán solicitarlo al Jefe de Fabricación, que los evaluará en el momento en que exista alguna vacante en dicha Sección de referencia. El cambio de una Sección de referencia supondrá la pérdida de los niveles de polivalencia adquiridos si las Secciones suplementarias no se encuentran dentro de la lista de la nueva Sección de referencia o en caso de que el trabajador no disponga de la polivalencia necesaria en el orden establecido del nuevo centro de trabajo de referencia.

Paga de Productividad: A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA se crea una paga de carácter no consolidable que inicialmente se ajustará a las siguientes características:

Su importe o cuantía será de un 2% sobre el Salario Base Anual.

Su abono será anual y preferiblemente a principios de año.

La percepción del mismo vendrá referido y condicionado al cumplimiento de un Índice de productividad anual en la fábrica que vendrá definido por la relación directamente proporcional entre la potencia fabricada y las horas productivas.

Los datos de partida para el cálculo del Índice de Productividad serán los que siguen:

	2005	2006	2007(**)
Potencia fabricada.	1.375.638	1.468.424	1.375.098
Horas productivas.	390.311	386.285	492.021
Índice de productividad.	Potencia fabricada. Horas Productivas.		

(**) Estimación a 31/12/2007.

El objetivo de crecimiento del Índice de Productividad para el año 2008 será de un 6% anual tomando como nivel de referencia el del año 2006.

Para los años restantes se determinará el objetivo de crecimiento del Índice de Productividad en base al crecimiento previsto, reunidas las dos partes.

La evolución del Índice de Productividad se publicará mensualmente.

Los datos utilizados para el cálculo del Índice estarán auditados y puestos a disposición de los Representantes de los Trabajadores si los requiriesen.

Artículo 21. *Complementos específicos en la sociedad del Grupo CIATESA: CIATESA Servicio de Asistencia.*

Complemento flexibilidad horaria: Destinado a compensar la prolongación irregular de la jornada. El importe de este complemento para el año 2008 será de 299,62 € mensuales en doce pagas al año, para compensar la realización de trabajos en estas circunstancias o análogas. Este importe será actualizado anualmente en lo que se incremente el salario base.

Complemento de destino: fijado para poder llegar a compensar los desequilibrios producidos por los distintos niveles de vida de las diferentes zonas de la geografía española en donde radiquen o puedan llegar a abrirse centros o puestos de trabajo. Se aplica un coeficiente según las diferentes zonas, siendo Montilla un 0, Barcelona-Madrid-Valencia un 2.

Artículo 22. *Cláusula de incremento y revisión salarial.*

Se acuerda que durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA se producirá un incremento de la totalidad de las condiciones de naturaleza económica salarial recogidas en el mismo con arreglo a la siguiente fórmula: IPC previsto por el Gobierno recogido en la LGPE para cada año + 2 puntos de mejora tomándose como base los salarios a 31 de diciembre de cada año.

Si a 31 de diciembre de cada año el IPC publicado por el INE excede del IPC previsto por el gobierno en ese año se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de Enero, en el plazo máximo del 31 de Marzo de cada año y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente.

CAPÍTULO V

Dietas y gastos

Artículo 23. *Dietas y compensación de gastos de viajes dentro del Grupo CIATESA.*

Se acuerda el mantenimiento de la normativa ya vigente en concepto de «normas de viaje» que se viene aplicando en las sociedades y empresas del Grupo CIATESA. En concreto, a lo ya regulado en materia de locomoción (transporte público, privado y vehículo de empresa, en particular lo relativo a multas), alojamiento (estancia en hoteles), manutención (dietas) y liquidación de gastos (anexo II).

Del mismo modo, y en lo que respecta a esta materia, la Dirección del Grupo CIATESA así como sus empleados se tendrán que ajustar en lo que respecta al su cumplimiento por cada uno a lo que en cada momento y para cada circunstancia marque la normativa fiscal y, en concreto, la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y su reglamento de desarrollo.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

1. El trabajador/a incluido en este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más. No dará lugar a la acumulación de este permiso con el de intervención quirúrgica u hospitalización de la madre. No obstante, si el ingreso de la madre fuese previo al parto o hubiese hospitalización posterior por motivo diferente al parto, sí serán acumulables ambos permisos.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.
- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos (suegros), hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos y hermanos políticos. 1 día natural en el caso de fallecimiento de tíos y sobrinos carnales.
- e) 3 días laborables con posibilidad de disfrute alterno en caso de accidente o enfermedad grave y/o hospitalización de hijos, padres, padres políticos, cónyuge.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los referidos familiares, el permiso será de 2 días naturales.

Para aquellos supuestos de accidente o enfermedad grave y/o hospitalización de hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos y hermanos políticos dos días naturales.

Cuando en todos estos casos sea necesario realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el domicilio habitual del trabajador y sea, en todo caso, superior a 200 kilómetros tanto para la ida como para la vuelta, a cada permiso se adicionarán 2 días naturales.

- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la seguridad social o de la sanidad privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas anuales. En este sentido, será necesario precisar mediante el correspondiente justificante, la hora de entrada y de salida de la consulta médica o de la gestión que se haya realizado por el organismo público correspondiente. En caso contrario, el criterio a seguir será el de una hora de permiso para asistencias

locales y cuatro horas para asistencias fuera de Montilla o del municipio donde resida el centro de trabajo.

j) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores de 18 años, hijos discapacitados de cualquier edad y ascendientes con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 33% de grado de discapacidad.

k) Un día de asuntos propios, previa petición con 48 horas de antelación.

2. En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo regulado legalmente.

3. Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

4. A los efectos de distinguir días naturales de días laborables, el sábado no se considera festivo.

5. Y, por último, en los casos en que los dos cónyuges trabajen en el Grupo CIATESA, los permisos de acompañamiento, operación/intervención sin hospitalización y con reposo o asistencia domiciliaria, no podrán ser disfrutados por los dos cónyuges por el mismo hecho causante.

Artículo 25. *Vigilancia de la salud.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán obligados a solicitar del Servicio de Prevención acreditado, una revisión médica anual.

Será obligación de la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el Servicio de Prevención para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento del trabajador, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

Artículo 26. *Seguro de incapacidad y/o muerte.*

1. La Dirección del Grupo CIATESA para cada una de sus empresas concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- Muerte derivada de accidente laboral: 16.985 euros.
- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 16.985 euros.
- Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 13.588 euros.
- Muerte natural: 6.794 euros.

2. Cada Empresa dará copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro.

3. Para los años de vigencia de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA estas cantidades se incrementarán con arreglo a lo acordado respecto a la subida o incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 27. *Jubilación parcial y medidas de fomento de empleo.*

1. Con el fin de posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación parcial a los 60 años, se estará a lo regulado en esta materia legalmente.

2. Los trabajadores/as puedan jubilarse a la edad de 64 años, como medida de fomento de empleo, sin aplicación de coeficiente reductor, y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años. Existe la obligación de proceder a la sustitución simultánea por un trabajador/a desempleado/a inscrito en la Oficina de Empleo como tal, de acuerdo con lo regulado legalmente en esta materia.

Artículo 28. *Indemnización por cese voluntario.*

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa a partir de los 60 años de edad, siempre que tengan una antigüedad de, al menos, 15 años en la misma, se les indemnizará, como compensación a los servicios prestados, con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años: 10 mensualidades de su salario bruto.
- A los 61 años: 8 mensualidades de su salario bruto.
- A los 62 años: 7 mensualidades de su salario bruto.
- A los 63 años: 4 mensualidades de su salario bruto.
- A los 64 años: 3 mensualidades de su salario bruto.

Artículo 29. *Formación.*

La Dirección del Grupo CIATESA valora las necesidades formativas y propondrá anualmente a los representantes legales de los trabajadores y a sus propios trabajadores un Plan de Formación específico para las necesidades de las empresas que componen el Grupo.

En este sentido se garantiza la consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores en el diseño y ejecución de los planes anuales de formación durante la vigencia de este Convenio Colectivo del Grupo CIATESA.

En todo caso la formación impartida en la empresa correrá 50% del tiempo a cargo del trabajador y 50% del tiempo a cargo de la empresa.

Artículo 30. *Sala de fisioterapia.*

Con el fin de agilizar y reducir las incapacidades por causas musculares, se acuerda la construcción y puesta en marcha de una sala de fisioterapia en el Centro de Montilla a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio.

Artículo 31. *Cheques guardería.*

Asimismo se acuerda poner en marcha la solución de cheques guardería, entregando a todo el personal que necesite hacer uso de este servicio, de cheques guardería por importe de 100 euros al mes.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 32. *Código de conducta.*

Las finalidades que pretende satisfacer y en atención a las cuales se ha diseñado el código de conducta, son las siguientes:

Preventiva:

Permitir a todos los empleados conocer que conductas procede tratar por vía disciplinaria.

De garantía:

Instrumento para garantizar el cumplimiento de los deberes laborales y la efectiva realización de los legítimos intereses empresariales.

Proporcionalidad –equilibrio:

Establecer la correcta relación entre las faltas y sanciones, con igualdad para todos los empleados.

De seguridad jurídica:

Conferir seguridad jurídica tanto al trabajador como a la Dirección de la Empresa.

La Dirección considera relevante la especial protección de los siguientes intereses empresariales:

- Trato de singular cuidado al cliente y a la sociedad en general.
- Profesionalidad y calidad en el desempeño del trabajo.
- Convivencia, buena fe, respeto y confianza.

Prevención de riesgos laborales.
Respeto al Medio Ambiente.

1. Faltas:

1.1 Definiciones.–Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a los trabajadores.

Clases de falta:

Toda acción constitutiva de falta se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia, reiteración e intencionalidad en:

- Leve
- Grave, o
- Muy grave

1.2 Faltas leves.–Se podrá considerar faltas leves, las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, entre 3 y 4 ocasiones, y por un tiempo superior a 10 minutos, durante un periodo de 30 días naturales.
- b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, confirmación o alta médica correspondientes cuando se falte al trabajo por I.T., a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) Falta de aseo y limpieza personal
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o en actos de servicio. Si las discusiones tratasen sobre asuntos extraños al trabajo o produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave, según los casos.
- h) Ocultar conductas que puedan ser constitutivas de falta.

1.3 Faltas graves.–Se podrá considerar faltas graves, las siguientes:

- a) Entre 5 y 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
- c) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- d) Desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causen avería a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El incumplimiento, por acción u omisión, de las indicaciones recibidas para la aplicación de las medidas correctoras en materia de prevención de riesgos laborales, considerándose como tal la actuación en esta materia de forma negligente o fuera de los plazos establecidos. Estos incumplimientos podrán ser considerados como falta muy grave cuando se produzcan de forma reiterada o causen daños materiales o personales.
- f) La indisciplina o desobediencia en cualquier materia de servicio, incluida la resistencia u obstrucción a la instauración o ejecución de normas, sistemas, métodos o procedimientos de racionalización u organización del trabajo. Si la desobediencia implicara quebranto manifiesto de la disciplina o de la misma se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) La embriaguez habitual en el trabajo.
- i) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- j) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

1.4 Faltas muy graves.–Se podrá considerar faltas muy graves, las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo reiterada en 11 o más ocasiones durante un periodo de tres meses, o en más de 20 ocasiones durante seis meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante cinco días consecutivos o alternos en periodo de un mes.

c) El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía.

g) El acoso sexual, tanto verbal como físico.

h) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

i) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, remunerados o no, por cuenta propia o ajena, así como cualquier otro tipo de actividad, incompatibles con su situación médica o que dificulten o retarden el proceso de recuperación o curación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

k) La violación del secreto de la correspondencia, sigilo profesional o documentos reservados o confidenciales de la empresa.

l) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto a la dignidad y al honor de los superiores, compañeros y subordinados, así como a sus familiares.

m) Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

n) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

o) Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda constituir soborno.

p) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

q) Participar activamente en huelga ilegal.

r) El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia sin autorización de la empresa.

s) La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo, salvo en caso de fuerza mayor.

t) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos a más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

u) En general, todo incumplimiento grave y culpable establecido como causa de despido disciplinario por el art. 54.2. E.T.

2. Sanciones.-Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

2.1 Por falta leve:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

2.2 Por falta grave:

Amonestación escrita
Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 20 días.
Cambio de ocupación y asignación de la categoría profesional correspondiente, dentro del Grupo profesional del trabajador.

2.3 Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
Cambio de ocupación y asignación de la categoría profesional correspondiente, dentro del Grupo profesional del trabajador.
Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización ni gasto compensatorio alguno.
Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

ANEXO I

Tablas salariales 2008 (provisionales)

	Salario Base	Plus Transporte	Complemento Pagas	Antigüedad
<i>Grupo I: Titulados y Personal Técnico</i>				
Ingeniero	1.375,27	123,52	124,64	56,68
Licenciado	1.375,27	123,52	124,64	56,68
Analista Sistemas	1.328,61	123,52	124,64	54,98
Ingeniero Técnico	1.328,61	123,52	124,64	54,98
Diplomado	1.328,61	123,52	124,64	54,98
Comercial	1.328,61	123,52	124,64	54,98
Prescriptor	1.328,61	123,52	124,64	54,98
<i>Grupo II: Personal de Oficina</i>				
Jefe Oficina 1. ^a	1.191,62	123,52	124,64	48,54
Jefe Oficina 2. ^a	1.142,90	123,52	124,64	46,41
Planificador	1.076,82	123,52	124,64	43,51
Recepcionista	1.076,82	123,52	124,64	43,51
Telefonista	950,70	123,52	124,64	37,97
Oficial Administrativo 1. ^a	1.076,82	123,52	124,64	43,51
Oficial Administrativo 2. ^a	1.031,89	123,52	124,64	41,51
Operador Informático	1.031,89	123,52	124,64	41,51
Auxiliar Administrativo	977,45	123,52	124,64	39,10
<i>Grupo III: Personal Operario/Producción</i>				
Maestro Taller 1. ^a	1.089,32	123,52	124,64	44,07
Maestro Taller 2. ^a	1.073,05	123,52	124,64	43,32
Encargado	1.020,53	123,52	124,64	41,25
Oficial 1. ^a	1.010,78	123,52	124,64	40,56
Oficial 2. ^a	990,48	123,52	124,64	39,68
Oficial 3. ^a	968,70	123,52	124,64	38,69
Oficial 1. ^a Mantenimiento	1.027,94	123,52	124,64	42,49
Oficial 2. ^a Mantenimiento	1.002,36	123,52	124,64	40,17
Oficial 3. ^a Mantenimiento	976,61	123,52	124,64	39,02
Almacenero	975,43	123,52	124,64	39,02
Especialista	962,39	123,52	124,64	38,46
Peón	943,77	123,52	124,64	37,36
<i>Grupo IV: Personal Subalterno</i>				
Vigilante	950,70	123,52	124,64	37,97
Chófer Turismo	999,34	123,52	124,64	40,07
Limpiador/a	943,77	123,52	124,64	37,63

ANEXO I (Continuación)

Importe complementos CIATESA 2008 (provisionales)

Importe mensual:

Aportación plan de pensiones: 89,99 euros.

Complemento de categoría:

Especialistas: 18,63 euros.
Oficial 3.^a: 31,04 euros.
Oficial 2.^a: 43,46 euros.
Oficial 1.^a: 55,87 euros.
Responsable Sección: 68,29 euros.
Auxiliar Administrativo: 31,04 euros.
Oficial Administrativo: 55,87 euros.
Complemento de puesto: 31,82 euros.

Complemento de calidad:

Nivel I: 25,28 euros.
Nivel II: 46,59 euros.
Nivel III: 88,95 euros.
Nivel IV: 135,75 euros.
Nivel Especial: 180,49 euros.
Complemento de turnos: 200,00 euros.

ANEXO I (Continuación)

Importe complementos CIATESA 2008, Servicio de Asistencia

Importe mensual:

Flexibilidad horaria: 299,62 euros.

Complemento de destino:

Nivel I: 188,96 euros.

Nivel II: 283,43 euros.

Complemento calidad: 87,48 euros.

ANEXO I (Continuación)

Importe horas extraordinarias (provisionales)

Categoría	Importe Euros
Especialista	12,10
Oficial 3ª	13,19
Oficial 2ª	13,33
Oficial 1ª	14,39
Responsable Taller 2ª	15,48
Responsable Taller 1ª	16,43

ANEXO II

Normas de viaje

Es objeto de estas normas regular y homogeneizar las condiciones de liquidación de los gastos de viaje (locomoción, alojamiento y manutención) en CIATESA y CIATESA Servicio de Asistencia.

1. Locomoción.

Transporte público:

Se abonará el importe del gasto que se justifique mediante factura. Como norma se deberá planificar el viaje con suficiente tiempo de antelación para aprovechar aquellas tarifas concertadas por CIATESA.

Grupo 1 y 2: Directores, Responsables de departamento y prescriptores:

Tren: Tarifa preferente.

Avión: Tarifa turista.

Grupo 3 y 4: Cuadros intermedios y comerciales:

Tren: Tarifa turista.

Avión: Tarifa turista.

Transporte privado:

Para aquél personal que utilice su vehículo privado a disposición de la empresa se compensará el Kilómetro a 0.28€.

Se abonarán los gastos de aparcamientos y peaje previa presentación de justificante.

Vehículo de empresa:

Las personas que por su función dispongan de coche de empresa para el ejercicio de su función, dispondrá de tarjeta Solred con la que deberán repostar.

El conductor del vehículo será responsable de su correcto uso y mantenimiento.

Las multas de circulación que lleguen a CIATESA como consecuencia de la infracción de las normas de circulación por parte de conductores de vehículos propiedad de la empresa correrán a cargo del conductor.

Notificada la multa al departamento financiero la pondrá en conocimiento del conductor del vehículo y del director del área correspondiente.

Se dará un plazo de 2 días para que en caso de que se decida que, por circunstancias especiales y excepcionales, la multa deba ser pagada por CIATESA el Director del área así lo comunique al departamento financiero.

En caso contrario, CIATESA comunicará los datos del conductor a tráfico cuando así se solicite y no realizará ninguna gestión más. Algunos seguros tienen incluido el servicio de reclamación de multas, en estos

casos será el propio conductor el que se encargue, si lo considera oportuno, de las gestiones correspondientes con el seguro.

En caso de que la multa no de opción a identificar al conductor y CIATESA deba hacerse cargo de su pago, el departamento Financiero pasará notificación al departamento de Recursos Humanos para que se proceda a la deducción del importe pagado por cuenta del trabajador.

2. Alojamiento.

Se abonará la cuantía que se justifique mediante factura siguiendo los siguientes criterios:

Grupo 1, 2 y prescriptores: Hotel de 4 estrellas.

Grupo 3 y 4: Hotel de 3 estrellas.

3. Manutención:

Los comerciales, cuadros intermedios y personal de convenio en general incluidos frigoristas, viajarán en régimen de dietas según los importes que se indican más adelante.

Los grupos de responsables de departamento, delegados, prescriptores y técnicos de SAT viajarán en régimen de gastos pagados.

En el caso de cobro de dietas, éstas se cobrarán siempre que se produzca un desplazamiento a un lugar distinto a aquél donde habitualmente el trabajador presta sus servicios o donde radica su centro de trabajo, de tal modo que dicho desplazamiento le impida realizar sus comidas principales o pernoctar en su domicilio habitual.

Para el cobro de dieta completa será necesario realizar fuera el almuerzo y la cena. Si únicamente se realizase una de las dos comidas se cobrará media dieta.

A estos efectos se considerarán los siguientes horarios de comida:

Almuerzo: De 14:00 a 15:30.

Cena: De 21:00 a 22:30.

No procederá el cobro de dieta o media dieta en los siguientes casos:

Si el inicio o el regreso del viaje se produce durante los horarios definidos de almuerzo y cena.

Si el transporte público donde se viaja facilita manutención.

Si el lugar de destino es Montilla. En este caso se utilizará el servicio de restauración concertado por CIATESA.

Si media invitación. En estos casos se deberá indicar al dorso de la factura el nombre de los clientes invitados.

Los importes de las dietas serán los siguientes:

	España	Extranjero
Dieta completa	30	47,61
Media dieta	15	24,07

4. Liquidación de gastos.

Los gastos se liquidarán en el impreso corporativo facilitado a tal efecto y deberán estar en Administración el día 10 de cada mes. Se adjuntarán todas aquellas facturas y tickets a abonar así como los originales de los billetes.

El procedimiento a seguir para liquidar los gastos abonados con tarjeta de crédito es el siguiente:

Cualquier pago realizado con tarjeta VISA de empresa deberá ser soportado por la factura correspondiente, es decir, no es válido el resguardo del pago, ni siquiera el ticket, sino que deberá solicitarse al proveedor del servicio la emisión de factura. Se exceptúan los gastos de peaje y parking en los que sí será válido el ticket.

Antes del día 20 de cada mes el titular de la tarjeta recibirá una relación de los pagos de su tarjeta de los que no se han recibido justificantes o cuyos justificantes no son válidos para que proceda, en el plazo de 15 días, al envío de los justificantes requeridos.

De aquellos pagos con tarjeta de los que no se hayan aportado el justificante solicitado, se entenderá que los mismos no corresponden a gastos profesionales sino personales y el departamento de administración pasará una relación de los mismos al departamento de Recursos Humanos para que proceda a la deducción del importe correspondiente de la nómina del mes.

ANEXO III

Horarios de Delegaciones

	Bilbao	Zaragoza	Madrid	Barcelona	Albacete	Sur
Mañanas	De 8:30 a 14:00.	De 8:00 a 13:30.	De 8:30 a 14:00.	De 8:30 a 14:00.	De 8:30 a 14:00.	De 8:30 a 14:00.
Desayunos	15 minutos.	15 minutos.	20 minutos.	20 minutos.	30 minutos.	30 minutos.
Tardes	De 15:15 a 18:30.	De 15:30 a 18:30.	De 15:15 a 18:30.	De 15:15 a 18:30.	De 16:00 a 19:30.	De 16:00 a 19:30.
Viernes	De 8:30 a 13:45.	De 8:00 a 14:15.	De 8:30 a 14:10.	De 8:30 a 14:10.	De 8:30 a 14:00.	De 8:30 a 14:00.