

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 74** *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima” (CESA) (código número 2806522).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima” (CESA), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de febrero de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Art. 1.- Territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, serán aplicables en el Centro de trabajo que "La Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima" (C.E.S.A.), tiene en la actualidad en el Pº de John Lennon, s/n. GETAFE (Madrid), o establezca en lo sucesivo en la Comunidad de Madrid.

Art. 2.- Personal.- El presente Convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en CESA a excepción de Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento dependientes de Dirección.

Se garantiza a todo el personal con excepción de Directores, Subdirectores y Jefe de Departamento dependientes de Dirección, iguales porcentajes de incrementos salariales en sus conceptos retributivos.

Art. 3.- Temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el 1º de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid".

Su vigencia será desde el 1º de enero de 2009 al 31º de diciembre de 2012 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Serán competentes para denunciar el presente Convenio, cualesquiera de las partes que lo suscriben. La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia, la denuncia del Convenio. En el escrito de la denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

Art. 4.- Absorción y compensación.- 1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante concesión de jornadas de trabajo inferiores a la de 1826'45 horas de trabajo efectivo al año, o mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier Autoridad, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, del Gobierno o Entidades Autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado trabajar computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica, si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio; salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este Convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos, y número de horas con número de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

Art. 5.- Garantía personal.- En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su mismo grupo profesional / remuneración, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Art. 6.- Comisión paritaria de vigilancia.- Los problemas de interpretación sobre los contenidos o sobre el grado de su cumplimiento, se remitirán a una Comisión Paritaria que deberá adoptar, en su caso, las medidas que considere oportunas.

Dicha Comisión estará formada por tres representantes de cada una de las partes. Los acuerdos se tomarán por votación mayoritaria de cada una de las partes. En su primera reunión se regulará el procedimiento de actuación.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad.- 1. El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

2. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Art. 8.- No aplicación de otros Convenios.- Durante la vigencia de este Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudieran negociarse para ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias Siderometalúrgica o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Art. 9.- Organización del trabajo.- 1. Se estará a lo dispuesto en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa tendrá las competencias fijadas en el art. 44 del presente convenio.

Art. 10.- Jornada de trabajo anual.- 1. Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposición de carácter general, se pacta expresamente para el presente Convenio una jornada de 1699 horas de trabajo efectivo para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, siendo el comienzo y el final de la jornada de acuerdo con la legislación vigente, cualquiera que sea el número de días del año, de vacaciones, de fiestas anuales, o la localización de las fiestas en los días de la semana.

2. Sobre la base de la JORNADA ANUAL establecida en el punto número 1, las distintas jornadas quedarán de la siguiente manera:

AÑOS 2009-2010-2011-2012	Horas / jornada.
JORNADA NORMAL	1699
DOBLE TURNO ROTATIVO	1667
TRIPLE TURNO ROTATIVO	1639
JORNADA TTR ESPECIAL	1639
JORNADA FIJA TARDE NOCHE	1614
JORNADA FIN DE SEMANA	1214

Se establece el compromiso de todos los trabajadores para que las horas sean EFECTIVAS en el puesto de trabajo.

Podrá disfrutarse un día de LD no consolidable durante el año 2009-2010-2011-2012, en el caso de que se cumplan los siguientes objetivos:

	2009	2010	2011	2012	
INUTILIDADES	185	175	160	160	MILES €
RECHAZOS MD-AM	1	1	1	1	%

El día de LD será consolidable para el año 2013 si se cumplen durante este periodo los siguientes requisitos:

- Cumplimiento de los objetivos mencionados durante los 4 años.
- Deberán alcanzarse los dos índices.
- Para determinar su cumplimiento tanto anual, como del periodo, se tendrá en cuenta la media ponderada.

3. REGIMEN DE TURNOS.

La utilización del régimen de turnos debe responder a principios análogos a los previstos para las horas extraordinarias. Deberán concurrir razones técnicas, organizativas o productivas.

La Dirección de la Compañía, previamente a la realización de los turnos, los someterá a información y consulta del Comité de Empresa. Los equipos de dos o tres operarios que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno: de mañana y tarde, de tarde y noche, de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritos al turno de mañana, de tarde o de noche.

La Dirección sólo accederá a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todos los operarios que estén afectados por ese puesto de trabajo.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre los trabajadores quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de los trabajadores implicados, enfermedad, accidente laboral, causase baja, u otra circunstancia cualquiera, los trabajadores vendrán obligados a realizar la rotación establecida para el

trabajo a turno, a menos que el nuevo trabajador o trabajadores que sean asignados a este equipo de turno, acepten el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

Se facilitará el transporte colectivo para el personal a turno. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de trabajadores a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se les abonará a los interesados con la cantidad que en función de su domicilio se compense a aquellas personas que voluntariamente decidan no hacer uso del transporte colectivo.

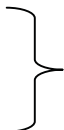
El solape entre turnos queda establecido en tres minutos máximo en tiempo real, con el consiguiente desplazamiento de la jornada; este solape quedará recogido en los calendarios incluidos en el presente Convenio.

Como consecuencia de la variación experimentada se establece un complemento compensatorio integrado en el complemento de plus de turno.

Plus de recuperación:

Los trabajadores que realicen los turnos establecidos en el punto número 2, tendrán la opción de trabajar las horas de diferencia con la Jornada Ordinaria, es decir 32, 60 y 85 horas respectivamente, percibiendo a cambio un plus anual pagadero en 11 mensualidades.

- Doble Turno Rotativo:
- Triple Turno Rotativo:
- Jornada Fija Tarde/Noche:



Según cuadro de retribuciones anexo.

Estos pluses se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, ejerciendo la opción en el momento de asignación del turno o al inicio de cada año, conforme a lo anteriormente indicado.

4. JORNADAS ESPECIALES

Jornada Triple Turno Especial Acta 10-XI-2004.

Partiendo de los acuerdos logrados por las partes, plasmados en el acta de 12 de noviembre de 2003, y materializados en la creación de dos nuevas jornadas de trabajo denominadas "Jornada Triple turno rotativo especial" y "Jornada Fin de Semana" respectivamente, y atendiendo a la conjugación de las necesidades del flujo productivo y las demandas del colectivo de trabajadores afectados, se alcanza este acuerdo sobre tiempo de trabajo, cuyos términos se concretan en lo siguiente:

Triple Turno Rotativo Especial: Se trata de una agrupación de cuatro personas a TRIPLE TURNO ROTATIVO, con una jornada según convenio de 1.639 horas. Su implantación está fundamentada en:

- La saturación de las instalaciones.
- Garantizar la continuidad en un proceso de trabajo con fecha límite de terminación.
- Proceso continuo de ejecución y aprovechamiento de inversiones.

Los trabajadores adscritos a esta jornada TTR ESPECIAL, cubrirán la necesidad del desarrollo de la capacidad productiva de la siguiente forma:

- a) Rige como premisa básica la realización del T.T.R. de acuerdo al horario y calendario establecido al efecto (Lunes a Viernes).
- b) Realización de la jornada de Sábado y Domingo de 12 horas cada día, de acuerdo al mencionado calendario, como premisa Secundaria.

Cuando se realice la jornada de sábado y domingo, se efectuarán además en cómputo anual, distribuidos de lunes a viernes y dentro de las semanas indicadas previamente en el calendario, los días complementarios que correspondan en función de la alternativa (A, B, C, D) a la que este adscrito. (Los días complementarios se determinarán por las partes con el objeto de hacer efectiva la capacidad de trabajo, la decisión está supeditada al previo cumplimiento de la premisa básica, el funcionamiento de la máquina a 24 horas de lunes a viernes).

Las condiciones son las siguientes:

1. Derecho al plus de Triple Turno Rotativo, que contempla el convenio colectivo vigente.
2. El transporte se regulará siguiendo los criterios generales establecidos en el art. 27 del IX convenio colectivo.

3. Se abonará un complemento de jornada especial por cada hora efectivamente trabajada los Sábados y Domingos, fijado en la cuantía de 12.82 € / hora. Dicho abono será revisado anualmente con los incrementos que afecten al resto de condiciones salariales.
4. Se mantiene la posibilidad para cada trabajador de completar las 60 horas de diferencia del T.T.R. con la jornada ordinaria, percibiendo por ello el "Plus de Recuperación".

Jornada especial fin de semana:

Consiste en la realización de una jornada especial mañana/tarde y tarde/noche, sábados, domingos y días libres, según calendario acordado.

Los efectos económicos serán los mismos que los de la jornada ordinaria.

5. JORNADA FLEXIBLE.

Se tratará de establecer y mantener horario flexible en aquellas áreas en que sea factible.

- a) El horario flexible consta de unos tiempos fijos en que todos los empleados han de estar en su puesto de trabajo, y otros flexibles, en que se les permite escoger libremente su horario de entrada y salida al trabajo, según el esquema que se desarrolla a continuación:

DISTRIBUCIÓN HORARIA:

- De 6 horas 42 minutos a 8 horas 30 minutos, Flexible entrada.
- De 8 horas 30 minutos a 13 horas, Núcleo o tiempo fijo.
- De 13 horas a 14 horas 45 minutos, Flexible salida comida.
- De 13 horas 45 minutos a 15 horas 30 minutos, Flexible entrada comida

Se efectuará una pausa en el trabajo obligatoriamente entre las 13 horas y las 15 horas 30 minutos con un tiempo mínimo de 45 minutos dentro de los límites mencionados.

- b) El derecho de un empleado a elegir libremente su horario, dentro de los límites flexibles indicados, puede ser limitado o fijado por la Dirección fundamentándolo en necesidades técnicas, organizativas o productivas.
- c) Diariamente se tendrá que realizar la jornada ordinaria establecida para el horario flexible.
- d) Cualquier salida tanto por razones de trabajo como personales, se debe fichar tanto a la entrada como a la salida.

Cualquier petición individual de cambio de horario, flexibilidad de hora de entrada/salida, será estudiada por la Dirección en base a las necesidades productivas, y se accederá al mismo siempre que la organización del trabajo lo permita.

En aquellos casos en que el puesto de trabajo no permita desplazar el horario, las ausencias justificadas podrán ser recuperadas según el art. 53 del Convenio Colectivo Vigente.

Art. 11.- Calendarios.- La Compañía se registrá por los calendarios anuales compensados que se publiquen.

Para la confección de los calendarios de cada año, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en el acta de la reunión celebrada el 10 de Julio de 2009 entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Art. 12.- Vacaciones.- Durante la vigencia del presente Convenio, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintinueve días efectivos según calendario anual compensado. Se entiende por efectivos los contemplados entre el lunes y el viernes en jornada laboral de 8 horas, teniendo los sábados del mes de agosto la consideración de día libre en los mismos términos establecidos en el calendario anual. En cualquier caso el periodo vacacional no será inferior a 30 días naturales.

Art. 13.- Vacaciones Disfrute.- El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado en los calendarios anuales compensados.

La Dirección de la Empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso que sean de importancia para la Empresa existiendo también la petición individual de los trabajadores, comunicando previamente la Dirección al Comité de Empresa, el número de personas que trabajará en el período vacacional.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones en el período señalado en el calendario anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo y aquel, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente, la Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de

disfrute. Este plazo preaviso solo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar al Comité de Empresa.

No obstante, lo anterior la Dirección procurará garantizar por todos los medios que todo trabajador de CESA tenga derecho, de concurrir las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, a doce días de vacaciones comprendidos entre los meses de julio, agosto y septiembre si así lo solicita.

El período de vacaciones será ininterrumpido sin perjuicio de los casos en que excepcionalmente, y con carácter individual, se pacte otra cosa entre Empresa y Trabajador.

La baja por Incapacidad Temporal interrumpirá las vacaciones pudiendo disfrutarse estas dentro del período comprendido entre la fecha del alta y el 30 de junio del año siguiente. La fecha del disfrute dentro del plazo señalado anteriormente, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio de período vacacional, será estudiada por la Dirección, conjugando las necesidades de la Empresa con las peticiones de los trabajadores en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de sus cónyuges durante dicho período.

Art. 14.- Horas Extraordinarias.- La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada normal existente en la Empresa, siendo conveniente reducirlas al mínimo necesario, por lo que se fijan los principios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su realización:

- a) Su realización debe responder a necesidades extraordinarias, de orden técnico, productivo u organizativo. En la planificación normal del trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.
- b) Cuando la Compañía considere la necesidad de realizar horas extraordinarias, por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, con carácter previo comunicará su propuesta al Comité para su examen, y en su caso acuerdo. En aquellos casos en los que los Representantes de los Trabajadores aportasen argumentos que evidenciaren que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la Dirección de la Compañía aceptará su no realización. Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.
- c) Las horas extraordinarias que se realicen con acuerdo del Comité de Empresa, tendrán la consideración de "estructurales", al responder a la existencia de circunstancias extraordinarias de este carácter.
- d) En aquellos casos en que no sea posible prever anticipadamente la necesidad de realizar horas extraordinarias (razones de urgencia) la Dirección de la Compañía podrá recurrir directamente a su realización, si bien posteriormente lo comunicará al Comité de Empresa al objeto de examinar las causas justificativas de su necesidad y urgencia.
- e) No podrá utilizarse la vía de las horas extraordinarias con carácter discriminatorio.
- f) La Dirección indica que en el caso en que los motivos alegados por el Comité de Empresa no respondan a "razones objetivas" (técnicas, productivas u organizativas), propondrá la realización de las horas extraordinarias a los trabajadores, los cuales podrán aceptarlas o rechazarlas libremente, sin perjuicio de que, con posterioridad, las razones de discrepancia sean analizadas en la Comisión Paritaria de Vigilancia para el estudio y discusión de las mismas.

Art. 15.- Enumeración de las distintas retribuciones.- Todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio, sin perjuicio de lo recogido en el artículo 2, quedan encuadradas de acuerdo con la legislación vigente en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- a) Salario base
- b) Complementos de Salario base.
 - 1.- Personales
 - 1.1.- Plus de Antigüedad
 - 1.2.- Plus anterior a CESA
 - 1.3.- Plus personal no consolidable según Clasificación Profesional.
 - 1.4.- Complemento Salarial Salario Variable.
 - 2.- De puesto de trabajo.
 - 2.1. Plus de Puesto de Trabajo "D".
 - Módulos de Montaje.
 - Módulos de Tratamientos Superficiales.
 - Células Nivel I.
 - T. Multifuncional.

- 2.2. Plus de puesto de trabajo "E".
 - Células Nivel II FAB
 - Coordinador grupo módulos Montaje.
 - Coordinador grupo módulos de Tratamientos Superficiales.
 - 2.3. Plus de Puesto de Trabajo "F".
 - Coordinador grupo células Nivel II FAB.
 - 2.4. Plus de Nocturnidad.
 - 2.5. Plus de turno. (Doble turno rotativo, y triple turno rotativo.)
 - 2.6. Plus de recuperación horas, Doble Turno Rotativo; Triple Turno Rotativo y Jornada Fija Tarde/Noche. y Triple Turno Rotativo Especial
- 3.- De objetivos (Salario Variable).
- 3.1.- Incentivos en función del EBIT.
(Se modifica el sistema de incentivos, creando un nuevo "Complemento Salarial" derivado del salario variable, que se regula conforme a lo indicado en el Art. 21)
- 4.- De vencimiento periódico superior al mes y otras retribuciones extraordinarias.
- 4.1.- Importe de vacaciones retribuidas.
 - 4.2.- Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad.
 - 4.3.- Paga adicional por objetivos globales (G.P.4)
 - 4.4.- Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.
 - 4.5.- Importe de horas extraordinarias.

Art. 16.- Percepciones económicas no salariales.- Todos los conceptos enumerados a continuación y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales (hasta las cuantías legalmente establecidas):

- 1. Plus Distancia.
- 2. Ayuda al transporte.
- 3. Quebranto de moneda.
- 4. Ayuda a disminuidos psíquicos.
- 5. Ayuda a la enseñanza.
- 6. Ayuda de estudios.
- 7. Complemento de ayuda a disminuidos psíquicos.
- 8. Gastos de viaje.
- 9. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
- 10. Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche.)
- 11. Ayuda para comida del personal a jornada normal.
- 12. Incentivo por jubilación.

Art. 17.- Salario Base. Concepto y devengo.- El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la Legislación Vigente, es para cada Grupo Profesional el que figura en los cuadros de retribuciones unidos a este Convenio.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de un mismo Grupo Profesional, de acuerdo a lo siguiente:

Para Grupos Profesionales 1, 2,3: Según Nivel de Capacitación / Nivel de Responsabilidad.

Para Grupo Profesional 4: Según Grupo de Capacitación.

Este concepto se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos y no se devenga ni se abona.

Las licencias y permisos a que se refiere el artículo 53 del presente convenio, se abonarán con el salario base más la parte alícuota del Plus de Antigüedad en su caso, y específicamente para el desempeño de lo que establece el apartado 3.e) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con la media de las percepciones recibidas, por todos los conceptos, durante los 25 últimos días de trabajo efectivo, incluida la parte correspondiente al "Complemento Salarial Salario Variable" y Objetivos Variables que le corresponda.

Art. 18.- Plus de antigüedad.- Se mantiene el régimen de trienios y quinquenios establecidos, computables según las disposiciones legales con que se rige la antigüedad.

El valor del trienio, que es igual para todos los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 4, se fija para el presente Convenio en el cuadro de retribuciones anexo.

El valor del quinquenio para los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales 1 al 3 ambos inclusive, se fija para el presente Convenio en los anexos IV, III y II respectivamente.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo trienio o quinquenio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago de la antigüedad si se realizase un nuevo contrato como fijo y siempre y cuando el espacio de tiempo entre ambos contratos no fuese superior a un año y el contrato temporal hubiese tenido una duración superior de tres meses, o cuando el espacio de tiempo entre ambos contratos no fuese superior a dos años y el contrato temporal hubiese tenido una duración superior a seis meses.

Art. 19.- Plus de nocturnidad y Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.-

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden, contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes unos valores tipo, por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo, y que serán los siguientes:

Plus de nocturnidad.- Se incrementará en un 5% durante el año 2009, y en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales durante los siguientes años de vigencia del convenio. El importe para el año 2009 es el que figura en el cuadro de retribuciones anexo.

Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligros.- según cuadro de retribuciones anexo.

Art. 20.- Plus de turno.-

Se establece un plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este plus se fija para el presente Convenio en el cuadro de retribuciones anexo

Art. 21.- Sistema de Incentivos.-

Se establece un único objetivo para el cálculo del salario variable anual, para el periodo de vigencia del convenio, que será el E.B.I.T. previsto en el plan operativo aprobado por el Consejo de Administración para cada ejercicio económico. (Excluyendo provisiones).

El objetivo de E.B.I.T. para el ejercicio económico de 2009, en el Plan Operativo 2009-2013, es el 7,4%.

Salario Variable GP4.

Para el personal clasificado como directo, se establece un salario variable igual al 2,84% sobre el salario base de las tablas salariales.

Para el personal clasificado como indirecto, se establece un salario variable igual al 2,56% sobre el salario base recogido en tablas salariales.

Salario Variable GP1,2,3.

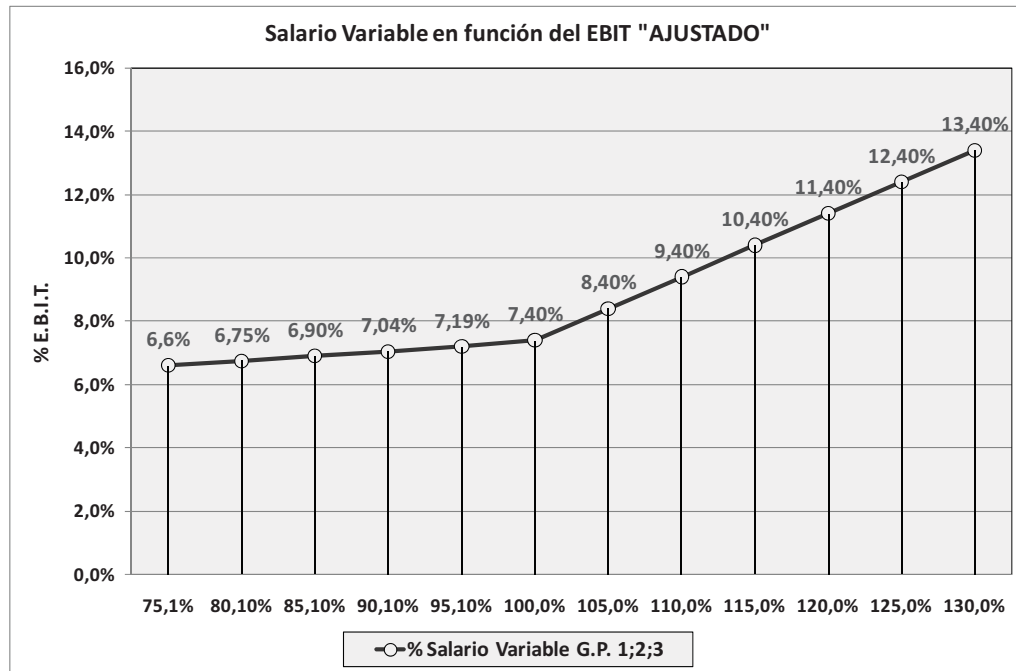
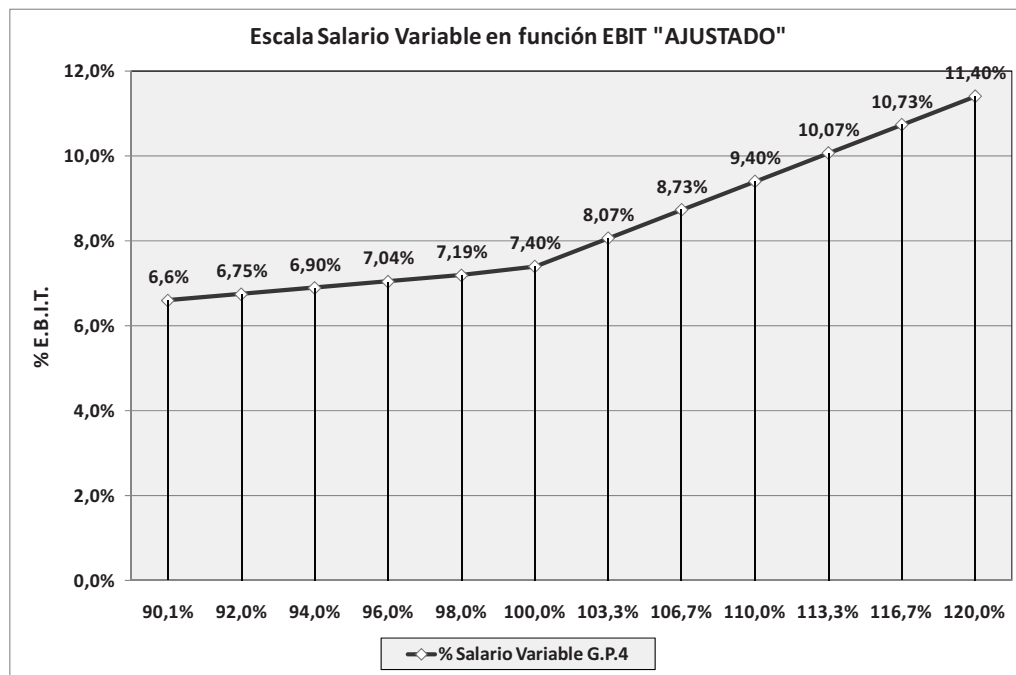
Se establece un salario variable igual al 1,95% sobre el salario base recogido en tablas salariales. El % indicado viene determinado por el grado de cumplimiento del EBIT referenciado al 100% para todos los grupos profesionales.

La retribución variable será por hora efectiva de trabajo (s/salario base).

El salario variable será abonado en una sola vez, una vez auditadas las cuentas anuales.

Para los distintos grupos profesionales, el valor final de la puntuación será enmarcado dentro de los topes que se indican en la siguiente tabla.

% salario variable	Ref. inicio	Tope máx.
<u>90%</u>	<u>100%</u>	<u>120%</u>
GP4D	0%	2,84%
GP4I	0%	2,56%
<u>75%</u>	<u>100%</u>	<u>130%</u>
GP1,2,3	0%	1,95%

Escala de consecución de objetivo de salario variable:

Complementos salariales procedentes del salario variable.

Como consecuencia de la variación experimentada en los % del salario variable medio obtenido en los diferentes grupos profesionales del anterior convenio (Para el GP4D 28,4%, para el GP4 I 25,56%, y GP1,2,3, 7,8%) se crea un nuevo concepto salarial llamado "Complemento salarial Salario Variable."

Este complemento tendrá los siguientes valores:

Complemento salarial para GP4 D 25.56%

Complemento salarial para GP4 I 23.00%

Complemento salarial para GP 1,2,3 5.85%

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario base individual, y se abonará en 12 mensualidades.

Art. 22.- Definición personal Directo/Indirecto.- 1. **Personal Directo.-** Se considerará personal directo (a los solos efectos de incentivos) el personal de Grupo Profesional 4 que administrativamente esté calificado como directo para la contabilidad analítica y además aquel personal que aún cuando calificado como indirecto, pertenezca a las Secciones de Tratamientos Superficiales, y Tratamientos Térmicos y realice trabajos de transformación directa del producto facturable.

En el caso de existir subactividad en el personal directo (capacidad cesante, paro tecnológico, etc.), el porcentaje de incentivo a aplicar estará en función de la prestación y actividad que desarrolle en los trabajos auxiliares que se le encomienden. Para tales situaciones, y a los efectos de cálculo de incentivo, se le dará el mismo tratamiento y calificación individual que al personal indirecto, es decir, percibirán a rendimiento normal el 90 por 100 del incentivo correspondiente al personal directo.

2. **Personal Indirecto.-** A estos efectos se considera personal indirecto el personal de Taller que en cada momento esté calificado administrativamente como tal para la contabilidad analítica y el personal Empleado que deba percibir este tipo de incentivo. Se exceptúa de esta clasificación el personal referenciado en el párrafo 1º de este artículo que, siendo indirecto, se le encuadra como directo a los solos efectos de incentivos.

Art. 23.- Importe de horas extraordinarias.- Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por categorías para las horas extraordinarias, que serán los que para el G.P. 3 y G. P. 4 se relacionan respectivamente en los anexos II y I.

Al tipo A:	Valor de todas las horas extraordinarias excepto las incluidas en el tipo B.
Al tipo B:	Valor de las horas extraordinarias nocturnas de cualquier día (laborables o festivos) y de las realizadas en domingos, festivos y días libres de calendario (tanto diurnas como nocturnas).

Se creará un complemento que abonará el mismo porcentaje establecido para el complemento salarial salario variable, para cada categoría profesional y se retribuirá por cada hora extraordinaria realizada.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser retribuidas íntegramente según el baremo establecido en el presente Convenio o bien, retribuirse y compensarse por acuerdo entre trabajador y el jefe correspondiente de la forma siguiente:

- Se disfrutará el mismo número de horas normales que las extraordinarias realizadas y la diferencia se retribuirá entre valor hora extraordinaria y valor hora normal.
- Se disfrutará el total del número de horas extraordinarias con la compensación del valor hora extraordinaria.

Art. 24.- Importe de vacaciones retribuidas.- Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en el cuadro de retribuciones anexo de este Convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente, y en su caso, el plus de trabajo D, E y F.

A estos importes se agregará, para el Grupo Profesional 4, el promedio horario liquidado al trabajador en los meses de mayo y junio inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones, por los conceptos de "Complemento Salarial", y Objetivos Variables.

Si durante los meses de abril y mayo anteriores al disfrute de las vacaciones, el trabajador directo o indirecto hubiese estado dado de baja por enfermedad o accidente, para calcular el citado promedio se tomarán los dos meses naturales inmediatamente anteriores al de la fecha de su última baja por enfermedad o accidente, no pudiendo retrotraerse en ese cómputo bimestral a meses anteriores al de enero del año de disfrute de las vacaciones. Si hubiese estado enfermo o accidentado, sin interrupción

desde el mes de enero, se agregará por el concepto de sistema de incentivos, el equivalente al promedio de las cantidades percibidas por este concepto, durante los meses de mayo y junio del año anterior.

El período de vacaciones a efectos del cálculo para el incentivo del G.P. - 4 se considerará como tiempo de trabajo.

La nómina correspondiente al mes de vacaciones se abonará, en todo caso, al regreso de las mismas.

Art. 25.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.- Los trabajadores percibirán una gratificación de una mensualidad del salario base reflejado en el cuadro de retribuciones anexo de este Convenio en cada una de las pagas mencionadas. El abono se hará efectivo, el 30 de junio y el 30 de noviembre durante la vigencia del presente Convenio.

A los importes resultantes de lo establecido en el párrafo precedente, se agregará el plus de antigüedad, que corresponda (equivalente a 30 días), y en su caso, los pluses de puesto de trabajo D, E y F.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de Julio dentro del primer semestre del año, y la de Navidad en proporción al tiempo trabajado dentro del segundo semestre; computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente y licencias retribuidas.

Para los trabajadores que no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el sueldo mensual que para su respectivo Grupo Profesional / Grupo de Remuneración figura en los anexos I, II, III y IV del presente Convenio.

Art. 26.- Retribución a los trabajadores en función del dividendo repartido a los accionistas.- Cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta General de Accionistas de la Sociedad exceda del 10% del Capital, cada trabajador percibirá la cantidad equivalente a un cuarto de salario base.

Esta gratificación se devengará y calculará en proporción al tiempo efectivamente trabajado del ejercicio económico al que corresponda una vez aprobada la cuenta de resultados.

Art. 27.- Transporte Colectivo.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantendrán las condiciones de transporte fijadas y que funcionan en la actualidad.

Para la implantación de este transporte en su día se fijaron las siguientes prioridades:

1. Que el colectivo de trabajadores tenga reconocido el plus distancia.
2. Que el colectivo por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
3. Que la ruta que se establezca se adapte a unos itinerarios razonablemente lógicos.
Se acuerda en el presente Convenio, que todos los trabajadores podrán utilizar el transporte colectivo que la empresa tenga establecido.
4. Aquellas personas que tengan que recibir compensación económica, (Ayuda al Transporte) recibirán los valores fijos por población que se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como anexo V para alguna de las siguientes situaciones:
 - a) Aquellos que no tienen ruta al estar realizando algún turno o jornada especial.
 - b) Aquellas personas que realizan trabajos en días distintos al calendario laboral.
 - c) Aquellas personas que carecen de ruta en el Transporte Colectivo de forma puntual.
 - d) Aquellas personas que de forma puntual o continuada tengan que prolongar la jornada de trabajo (H.E.)
 - e) Si alguna persona tuviera que recibir ayuda al transporte y su localidad no figurase en esta relación, se le dará el mismo tratamiento, calculándola proporcionalmente.

Art. 28.- Quebranto de moneda.- Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que habitualmente y como parte de sus funciones realicen pagos y cobros siendo responsables de los mismos.

El importe máximo mensual será el que figura en el cuadro de retribuciones anexo.

Art. 29.- Prestaciones de enfermedad común, accidentes de trabajo, maternidad y paternidad.-

1. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán desde el primer día hasta el 15 ambos inclusive y previa presentación de la baja médica oficial las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, hasta el importe del salario base del período que dure la situación de baja. A esta cantidad, al grupo profesional 4 se le añadirá la parte alícuota de la cantidad mensual que figura en el cuadro de retribuciones para esta contingencia, mientras que a los grupos profesionales 1, 2 y 3, se les abonará la parte correspondiente de Complemento salarial procedente del salario variable, que pudiera corresponderle

por esos días. Queda entendido que el complemento de enfermedad no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social, dentro del plazo legal.

En el supuesto de que los valores de absentismo respecto a un mismo período trimestral del año anterior hayan sufrido variación, la Comisión de Absentismo analizará las causas que lo motivaron y tomará las medidas oportunas.

Al complemento de dichas prestaciones que se abone según lo estipulado en los párrafos precedentes, se agregará el importe del plus de antigüedad que corresponda.

2. Desde el día 16 de la baja por razones de enfermedad común o accidente no laboral y desde el primer día en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, maternidad, o paternidad, se complementarán las prestaciones económicas reglamentarias de la Seguridad Social hasta el 100% del salario regulador, que a los efectos del complemento aquí mencionado queda integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos personales:
 - * Antigüedad
- Complementos de puesto de trabajo:
 - * Coordinador de Grupo
 - * Pluses D, E o F.
 - * Plus de nocturnidad generado por turnos
 - * Plus de turno
- Complemento Salarial (procedente de salario variable.)
- Objetivos Variables Grupo Profesional 4

Los pluses horarios, se calcularán en función de las horas teóricas que hubiera tenido que trabajar, en situación de alta, el trabajador.

Para adquirir el derecho al cobro de los pluses citados será necesario haberse encontrado en la situación que dio origen al derecho durante los tres meses anteriores a la baja por estas contingencias y tener derecho a los mismos en el momento de la baja.

La remuneración resultante no podrá exceder en ningún caso al salario regulador definido anteriormente.

A los efectos de este artículo, no tendrán consideración de accidente de trabajo los ocurridos fuera del centro de trabajo excepto los accidentes "*in itinere*" que estén causados por un medio de transporte colectivo implantado en la Empresa.

Para aquellos trabajadores que no tengan establecido transporte colectivo, o no pudiesen utilizar el mismo por razones de turnos u horarios especiales, en caso de accidente "*in itinere*", el Departamento de Recursos Humanos, decidirá sobre la naturaleza del accidente, a los efectos del complemento aquí regulado.

Para su percepción será preciso el cumplimiento de la normativa preventiva de la Empresa. En caso de discrepancia, el Departamento de Recursos Humanos decidirá de la forma y a los efectos establecidos en el párrafo anterior.

Sobre lo anterior, se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Se mantendrá el complemento al 100% las bajas de maternidad y paternidad, siempre y cuando no cambien los límites de reconocimiento vigentes en el año 2009 (16 semanas de maternidad, mas en su caso los días que se añadan por hospitalización del bebe, parto múltiple, u otros supuestos reconocidos legalmente, o los 13 días de paternidad).

En los supuestos en los que no corresponda la percepción del complemento aquí regulado, conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores, será de aplicación el complemento establecido para los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Si al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia, el índice de absentismo general por accidente fuera superior al del 31 de diciembre del año inmediato anterior, no se abonará el citado complemento durante el primer semestre del año siguiente, aplicándose entonces lo regulado para los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Análogo tratamiento tendrán los sucesivos semestres durante la vigencia del presente Convenio.

Las desviaciones que puedan producirse en los índices de absentismo por accidente a causa de acontecimientos catastróficos o excepcionales, serán analizadas por el Departamento de Recursos Humanos, al objeto de que computen o no en los índices de absentismo.

De lo anterior se informará al Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso, el no abono del citado complemento se llevará a efecto en los períodos citados con independencia de la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

3. El complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo y, en su caso, el incremento de antigüedad tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria de las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social, es decir, doce meses.

Art. 30.- Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.- Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo anterior, será condición indispensable que la comunicación y justificación de ausencia al trabajo se realicen dentro del plazo legal por razón de enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que, en su caso, el Médico de la Empresa o persona designada por éste, realice las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, comprobando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación.

El incumplimiento por parte del trabajador de las normas e instrucciones de régimen interno que dicte CESA, con participación del Comité de Empresa, para el desarrollo de lo establecido en este artículo llevará consigo la supresión del complemento de prestación reglamentaria de la Seguridad Social establecida en el artículo anterior o, en su caso, el no reconocimiento del derecho a percibirlo.

Art. 31.- Ayuda a la Enseñanza.- 1. Quienes tengan hijos o hijas con edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, ambas inclusive, se les abonará por cada uno de ellos y por mes las cantidades que por estos conceptos figuran en el cuadro de retribuciones anexo.

2.- Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en C.E.S.A., se abonará sólo a uno de ellos.

3.- La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del trabajador cumpla los años señalados en el apartado 1 y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto se percibirá hasta la finalización del curso.

4.- Se requerirá acreditar: la edad del hijo por medio del Libro de Familia o Certificado de Nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del trabajador cursa estudios.

5.- Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso, a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

Art. 32.- Ayuda a disminuidos psíquicos.- Todo trabajador que tenga hijos o familiares de hasta segundo grado, que vivan a sus expensas, declarados disminuidos psíquicos y perciba la aportación de la Seguridad Social o de otro Organismo Oficial que lo sustituya, recibirá de la Empresa la ayuda que figura en el cuadro de retribuciones anexo por cada mes natural y por cada disminuido psíquico, mientras perciba por cada uno de ellos la mencionada ayuda económica.

Los trabajadores en quienes concurran estas circunstancias, deberán acreditar ante la Empresa con la correspondiente certificación expedida por el Organismo Gestor de la Seguridad Social u otro que lo sustituyera, tanto la declaración de disminuido de sus familiares como, la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, y empezarán a percibir la ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Art. 33.- Ayudas para tratamiento de discapacidades.- La población objeto de esta ayuda serán los hijos o familiares hasta segundo grado de trabajadores de CESA que vivan a sus expensas y que en función de determinados déficits en los aprendizajes, ya sean permanentes o coyunturales, no puedan adaptarse adecuadamente a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones. En general, por tanto, se considerará la edad escolar como objetivo preferente, sin perjuicio de que, en situaciones puntuales, se estudie la concesión de ayudas en edad preescolar o postescolar.

A efectos teóricos y para delimitar al máximo las ayudas, se establecen tres grandes grupos de minusválías estudiados en sentido amplio:

- 1.- Minusválidos en sentido estricto reconocidos como tales.
- 2.- Discapacitados permanentes de hecho, derivados de trastornos crónicos, no calificables.
- 3.- Trastornos puntuales de los aprendizajes superables a corto o medio plazo.

Se aceptarán todos los casos de cualquiera de los tres grupos siempre que estén calificados por orden de preferencia por los siguientes órganos:

- 1º.- Organismos públicos competentes: IMSERSO, Centro de Servicios Sociales Comunidad de Madrid.
- 2º.- Un centro privado de probada eficacia, ajeno en todo caso al que llevará a cabo el tratamiento.

En todo caso, será preceptivo el informe del Asistente Social o Dpto. de Psicología Clínica, si procede.

Se abonará el 100% de los gastos de tratamiento psicológico (con descuento de otras ayudas), siempre que se ajusten a las indicaciones y especificaciones del informe previo, tal y como se ha descrito, utilizando de forma prioritaria centros públicos o subvencionados, y sólo demostrada su ausencia o falta de adecuación, centros privados no subvencionados.

Art. 34.- Ayudas para estudios.- Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios y estén inscritos en cursos oficiales, bien sean Centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán solicitar una ayuda económica.

Para este fin, se crea un fondo que, partiendo de 1049 €, cada año de vigencia se incrementará con el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales. La distribución de este fondo será realizada por una única Comisión Mixta compuesta por tres miembros en representación de los trabajadores y tres miembros en representación de la Dirección, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación.

Se abonará el total de los costes de matrícula cuando así se solicite y se justifique debidamente.

Como gasto de transporte se considerará el transporte público desde el domicilio del interesado hasta el centro donde curse los estudios. Para el cálculo del mismo, se tomarán los días de asistencia a clase (número de días por semana x 4 semanas x 6 meses), siendo el máximo a considerar 120 días.

En los casos en que en el lugar de residencia no existan Centros Oficiales para los estudios que se cursen, se considerará el costo total del curso.

Si la cantidad a repartir para la Ayuda de Estudios, no fuese suficiente para pagar el total de los gastos de matrícula, se distribuirá el porcentaje correspondiente y no se abonarán gastos de transporte.

Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula y transporte, si quedara sobrante de la bolsa sin repartir se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que puedan surgir.

En los casos de enseñanza en los centros privados sólo se abonarán los gastos de matriculación o la primera mensualidad en concepto de matrícula.

Sólo se abonará la ayuda para un solo estudio, independientemente de los que se realicen.

Los cursos de idiomas en los Centros no oficiales, no percibirán ninguna ayuda.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección designados para el reparto de la Ayuda para estudios, podrán requerir de los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula y tasas académicas, de cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.

Art. 35.- Ayuda para la comida del personal a Turno y Jornada Normal.- Los trabajadores que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención para comida por día de trabajo efectivo según cuadro de retribuciones anexo.

Queda entendido que esta subvención únicamente será percibida si se realiza el turno rotativo y en los periodos mencionados en el párrafo anterior.

Los trabajadores que realicen Jornada Normal, percibirán una subvención para comida por día de trabajo efectivo según cuadro de retribuciones anexo.

Art. 36.- Absentismo.- Ambas partes acuerdan lo siguiente:

Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la óptima organización de los Servicios Médicos de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad, Salud y ambiente de trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Una vez definido el objetivo global de absentismo, pasamos a definir los factores o causas que han de considerarse incluidas en el índice del mismo. Se proponen los siguientes:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo)
- Permisos
- Retrasos
- Incapacidad Temporal

No serán computables a efecto de tal cuantificación los siguientes aspectos:

- Excedencias.
- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales).
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidentes, cuando se decreta por la autoridad laboral o lo decida la Dirección, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista Sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- Ejercicio del Derecho de huelga.
- Cierre legal de la Empresa.

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo se adoptarán las siguientes medidas:

- Se mantendrán reuniones mensuales entre la Dirección, responsable del Servicio Médico, y tres representantes del Comité de Empresa, para analizar las causas y evolución del absentismo y tomar medidas de mutuo acuerdo.
- Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro del mes siguiente, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo.
- La Dirección informará al Comité de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.
- En el control del absentismo causado por enfermedad, ya se prevén medidas en el Art. 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 29 del presente convenio colectivo. No obstante, para normalizar estas medidas se establece lo siguiente:

Servicio Médico de Empresa

La O.I.T. recomienda que para mantener la confianza y las buenas relaciones con el trabajador, el médico de empresa no debe efectuar un control directo del absentismo; mantendrá, no obstante sus relaciones con el médico de familia, tanto en la información como en el apoyo, comunicando si fuera necesario a la Inspección su opinión relativa a la evolución y pronóstico de la enfermedad.

La colaboración y ayuda del médico de empresa, facilitará el acortamiento de los trámites administrativos, relativos a las exploraciones y a los tiempos de rehabilitación.

La OSME dice al respecto que el médico de empresa debe considerarse integrado dentro del campo de la Seguridad Social, de la misma manera que el médico de familia y la Inspección de Servicios Sanitarios, deben ver, en este compañero, un útil colaborador.

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces.

La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el médico de empresa y el médico de familia y, en un segundo escalón, entre el médico de empresa y el Inspector médico de zona. En ambos casos, debe quedar constancia escrita de las gestiones realizadas.

El servicio médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal.

El servicio médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores que sean reincidentes en bajas por enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas.

Estos reconocimientos del servicio médico de empresa, tienen como objeto interesarse de la evolución y pronóstico de la enfermedad.

El servicio médico de empresa debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud del trabajador, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo y solicitar la ayuda técnica necesaria, para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud.

Instrumentarán conjuntamente campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para los trabajadores como para la empresa en general.

Se establecen como objetivos de referencia para la mejora de los índices de absentismo, los siguientes:

Índice General Anual	Plus sobre salario Base Anual
4,13 %	0,2 %
3,88 %	0,3 %
3,63 %	0,4 %
* El Absentismo correspondiente al año 2008 ha sido 4,86%.	

En caso de lograr estas previsiones, se abonaría un plus no consolidable en función de la tabla anterior en cada uno de los años.

Este plus no consolidable, será abonado en base a las horas trabajadas, a todos los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo, siempre que su índice individual anual de absentismo sea inferior al 10%, el Departamento de RR.HH podrá establecer aquellas excepciones fundamentadas en la evolución histórica personal.

Con independencia de las fórmulas de aplicación para mejorar los índices colectivos o individuales, deberá tenderse a reestablecer cuando menos la capacidad de trabajo perdida.

Art. 37.- Contratación.-

El empleo, es la resultante de múltiples variables, sobre todo de la evolución y variación del mercado, así como de las líneas estratégicas que aseguren la competitividad dentro del mercado de sistemas y equipos aeronáuticos, y con las actuales previsiones, el crecimiento de la plantilla, afectará en mayor medida a las áreas que generan mayor valor añadido.

La Dirección se compromete a ofrecer información y visibilidad en los procesos de definición y selección de la plantilla.

La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes, siendo la contratación indefinida una de las formas de dicha contratación laboral.

A) Contrato de Relevo – Jubilación Parcial

Los contratos de Relevo- Jubilación Parcial, se regularán de acuerdo a la legislación vigente y al acta firmada entre las partes con fecha 23/03/2000, siendo la contratación a tiempo completo una opción.

Todo trabajador que comunique a la Dirección, como mínimo con tres meses antes de cumplir la edad a la que quiera acogerse a este tipo de contrato (60-64 años), su voluntad de acogerse a este acuerdo, se contará como tiempo de trabajo a partir de cumplirse los años aunque no se haya seleccionado al trabajador relevista. La totalidad de las horas que deben realizarse, se prestarán en determinados períodos anuales.

B) Contratos Eventuales

En lo referente a la duración de los contratos Eventuales, en CESA, le será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, por lo que se podrán celebrar contratos eventuales regulados en el Número 1 apartado b

del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, con la duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. Se realizarán un máximo de 10 contratos de este tipo. En caso de necesidades de mayor cantidad se negociará con el Comité de Empresa.

De ampliarse la duración máxima, CESA quedará automáticamente acogida a dicha ampliación.

C) Contrato a Tiempo Parcial.

Es el contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador, presta sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. (Art. 12 E.T.)

Reglas:

- Jornada en cómputo anual: 849.5 horas /año, en 106,85 días y 7,95 horas/día.
- Modalidad a Tiempo Indefinido o duración Determinada.
- Remuneración/Cotización proporcional al cómputo anual: 14 pagas y 12 meses de cotización proporcionales al Calendario Anual Compensado independientemente de los días que se preste el servicio.
- Preaviso de realización del servicio con una antelación mínima de 48 horas.
- Deber de información de la empresa de los puestos de trabajo vacantes a Jornada Completa, para su participación en el proceso de selección.
- Se realizarán un máximo de 10 contratos distribuidos de la siguiente forma: 2 ó 3 en Fabricación, 2 ó 3 en Montaje, y 2 ó 3 en Tratamientos Superficiales.

D) Contrato en Prácticas.

Los contratos en prácticas, se regulan de acuerdo a la legislación vigente y al acta firmada entre las partes con fecha de 21 de abril de 1999; no obstante, en lo que respecta al Grupo Profesional 4 – A, el salario se fijará según la siguiente tabla.

Periodo	Salarios	Complemento salarial	Incentivos
1^{er} Semestre	60%	N/A	N/A
2^o Semestre	75%	60%	60%
3^{er} Semestre	75%	60%	60%
4^o Semestre	100%	100%	100%

Al personal del Grupo Profesional 4 que haya realizado una beca de un año en CESA de forma previa a su contratación, le será aplicable la siguiente tabla:

Periodo	Salarios	Complemento salarial	Incentivos
1^{er} Semestre	75%	60%	60%
2^o Semestre	75%	60%	60%
3^{er} Semestre	80%	75%	75%
4^o Semestre	100%	100%	100%

Como excepción, aquellos contratos temporales por interinidad, eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicio determinado, percibirán el salario e incentivos correspondientes al 100% desde el inicio de contrato.

1. En cuanto a los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de Contratación laboral, se estará a lo dispuesto en el E.T. y disposiciones complementarias sobre derecho de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.
2. Se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo, así como a disminuidos físicos y mayores de 45 años.
3. El personal interino causará baja según los términos que figuren en su contrato, si bien tendrán prioridad, en igualdad de condiciones, para el ingreso en futuras necesidades de su especialidad.
4. Para los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial, realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise y en los términos legalmente establecidos.

Las horas realizadas les serán abonadas en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores de jornada completa y de su misma categoría y en proporción a la jornada realizada.

5. Trimestralmente la Dirección mantendrá la información al Comité sobre previsiones de ingreso, las cuales se harán públicas.

Así mismo, se informará al Comité con datos estadísticos sobre los ingresos procedentes del desempleo y fecha de solicitud de los mismos, así como de las posibles conversiones de los contratos temporales a fijos.

6. Trimestralmente, la Dirección publicará en los Tablones de Anuncios de la Empresa las vacantes existentes, con la fecha aproximada de la realización de las pruebas pertinentes, entregando previamente copia de dicha publicación al Comité de Empresa.

En dicho Aviso se indicará el temario teórico-práctico exigido a los aspirantes, así como la experiencia necesaria, perfil del puesto y demás requisitos necesarios para la adecuada cobertura de las vacantes.

Una vez finalizadas las pruebas de selección, se harán públicos los nombres de las personas que han obtenido las plazas en función del resultado global del proceso de selección, enviando una copia previamente a su publicación, al Comité de Empresa.

7. Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes fijos de plantilla, una vez superadas las pruebas correspondientes, y por este orden:

- 1º. El personal con contrato fijo a tiempo parcial.
- 2º. El personal con contrato eventual o interino.
- 3º. El personal con contrato en formación o prácticas.

Para dicho cumplimiento, se informará previamente al Comité sobre las vacantes a cubrir, admitiéndose la posibilidad de reciclaje de Grupo Profesional / Capacitación con las que fueron contratados en relación con las vacantes existentes.

8. En su relación con el empleo, y referido a la subcontratación la Empresa tiene necesidad de contar con una industria auxiliar, no solo para reducir los costes sino también para contribuir a la generación de empleo.

Sin embargo, más que hablar de subcontratación habría que referirse a empresas suministradoras, ya que es criterio de la Dirección que en lugar de subcontratar operaciones individuales se proceda a la compra de piezas terminadas, pasando de una mera subcontratación a compra a suministradores seleccionados y cualificados, tras una previa homologación. En consecuencia, la filosofía es contratar piezas en lugar de horas de trabajo, aunque siempre será necesario tener subcontratación, propiamente dicha.

En materia laboral la política a seguir tendrá presente siempre el mantenimiento de la profesionalidad y empleo de la plantilla de CESA.

Se mantiene la Comisión de Subcontratación de Comisión Paritaria y Mixta la cual se reunirá anualmente a fin de que por la Dirección de la Empresa se le informe sobre las previsiones de subcontratación en el próximo período anual.

Así mismo, dicha Comisión se reunirá con carácter bimestral a efectos de ser informados de las subcontrataciones que se hayan realizado en los dos últimos meses.

La Dirección de la Empresa tendrá presente en sus criterios cuando lleve a cabo subcontrataciones propiamente dichas el cumplimiento estricto de la legislación vigente y al mismo tiempo vigilará que las empresas subcontratistas cumplan rigurosamente lo pactado con CESA, que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si observase que aquellas hubiesen incumplido sus obligaciones laborales.

CESA recomendará a sus empresas suministradoras y subcontratistas con las que subcontratase, si éstas necesitan incorporar personal fijo, que recurran, cuando sea posible a la recolocación de trabajadores excedentes del Grupo.

Art. 38.- Clasificación Profesional.-

Declaración previa.

Este sistema y sus normas complementarias en las que quedarán encuadrados todos los trabajadores de CESA, excepto Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento dependientes de Dirección, contemplará como objetivo para todos los trabajadores favorecer la organización en

torno a procesos clave, focalizando todas las actuaciones hacia éstos y mejorando la adecuación en todo momento al puesto de trabajo, mediante la formación necesaria.

Es necesario que los recursos con los que cuenta la empresa sean más flexibles y ágiles y que permitan a CESA, ser rentable dentro de un sector tan competitivo como el nuestro.

Se considera la formación como factor determinante para conseguir una mayor profesionalización y cumplimiento de los objetivos industriales, la cual se realizará de acuerdo al art. 59 del presente convenio.

Criterios generales

El presente acuerdo se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir; aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales. Asimismo, y dado que se acuerda sustituir el sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se toman como una referencia de integración en los grupos profesionales.

Como consecuencia de todo ello, las actuales categorías profesionales quedarían encuadradas en los Grupos Profesionales y Funcionales que figuran en el cuadro de clasificación profesional anexo a este convenio.

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de TALLER, EMPLEADOS o TÉCNICOS.

- Taller: Son trabajadores que por conocimientos y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando directamente en el proceso productivo o indirectamente en las labores de mantenimiento, u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez tareas de mando o coordinación, en mayor o menor grado, así como funciones de carácter técnico relacionadas con la supervisión de los trabajos en curso.
- Empleados: Son trabajadores que por sus conocimientos y experiencia realizan tareas propias de oficinas técnicas, o bien administrativas, comerciales, de organización, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficinas informatizadas o no, que permitan informar de la gestión, actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- Técnicos: Son trabajadores con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades de diseño, soporte a la producción y garantía de calidad, así como aquellos trabajadores que realizan tareas de alta cualificación y complejidad para las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

Grupos Profesionales

Teniendo en cuenta las características de la organización de la empresa, se crean cuatro grupos profesionales. Por tanto, todo trabajador será encuadrado en función de las categorías que tengan actualmente, en uno de los grupos profesionales, que figuran en el cuadro de clasificación profesional anexo.

Los factores que influyen en la clasificación profesional del grupo 4 son los siguientes:

Grupo de Capacitación: Grado de conocimientos y experiencia adquirida A-B-C.

Plus de Puesto de Trabajo: Complemento de puestos de trabajo D-E-F.

Promoción: Cambio de Grupo de Capacitación mediante formación y evaluación según criterio actual.

Todo ello de acuerdo con el citado cuadro anexo.

Multifuncionalidad G.P - 4

Para armonizar las necesidades de la Empresa y los derechos de los Trabajadores referidos a este concepto, se establecerán unas reglas de actuación que hagan posibles ajustes transitorios o definitivos en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

El colectivo correspondiente al G. P. 4 que deba enmarcarse en funciones que requieran la aplicación de multifuncionalidad (organización por procesos y sistemas de trabajo que requieran la misma), percibirá el salario de multifuncionalidad 'D' cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Formación para el puesto.
- Desarrollo de la nueva función al menos durante 24 meses de forma continua o alterna.
- Proceder del grupo de capacitación 'C'.
- El trabajador multifuncional realizará todas las tareas propias del encuadramiento con la única limitación de la formación necesaria.
- El salario correspondiente a la multifuncionalidad es consolidable.

Nota: Aquellos oficiales que actualmente ostenten la categoría de Oficiales de 1ª Polivalentes, mantendrán esta situación, convergiendo hacia el marco indicado anteriormente.

Aquellos casos no contemplados en dicho marco y que según el convenio vigente le puede ser aplicado lo indicado en el capítulo de polivalencia, les será de aplicación lo allí indicado.

Cambios de Grupo Profesional.

Los cambios de Grupo Profesional vendrán regulados por la norma de Política Salarial y de Promoción que se acuerde. Éstos se producirán a través de un sistema de Promoción y en función de las vacantes que existan en cada momento.

Sistema de capacitación.

Ambas partes desarrollarán y acordarán un sistema de promoción que regulará los cambios de Grupo de Capacitación para el Grupo Profesional 4.

Nuevo ingreso.

El personal de nuevo ingreso en el Grupo Profesional 4 tendrá las condiciones salariales que están recogidas en la correspondiente tabla que figura como anexo I.

El resto de personal de nuevo ingreso se regulará de acuerdo a la política salarial del GP 1, 2 y 3 acordada recogida en los Anexos IV, III y II respectivamente.

Pluses.

Todos los trabajadores que perciban pluses, los percibirán únicamente mientras estén desempeñando el trabajo que dio lugar a dicho plus.

El encuadramiento en función de los distintos puestos de trabajo, no supondrá en ningún caso condiciones salariales inferiores a los que se venían percibiendo.

Los pluses que vienen percibiéndose actualmente (polivalencia, jefe de equipo, autocontrol y plus personal derivado de puesto de trabajo), quedarán absorbidos al producirse el cambio correspondiente según el cuadro detallado a continuación:

	POLIVALENCIA	JEFE EQUIPO	AUTOCONTROL	PLUS PERSONAL P.T.
MANTENIMIENTO (2)	Multifuncional	Coordinador Grupo	N/A	-----
MONTAJE (1)	Multifuncional	Coordinador Grupo	Módulo	-----
MONTAJE (1)	Salario C	-----	Módulo	-----
TRATAMIENTO (1)	Salario C	-----	Módulo	-----
TRATAMIENTO (1)	Multifuncional	-----	Módulo	-----
C. PRODUCCIÓN (1)	-----	-----	-----	Módulo

- Los trabajadores que actualmente pertenecen a la categoría de Oficial 1ª y perciben el plus de Jefe de Equipo por su desempeño, se les mantendrá con idéntica denominación y cuantía.
- Los trabajadores que actualmente pertenecen a la categoría de Oficial 1ª polivalente, pasarán a desempeñar la función de multifuncionalidad, no compatible con módulos de montaje, módulos de tratamientos superficiales, y células nivel I.
- Los trabajadores que actualmente pertenecen a la categoría de Oficial 2ª polivalente, pasarán al Grupo de Capacitación 'C'.

Los trabajadores pertenecientes a:

- Módulos de Montaje.
- Módulos de Tratamientos Superficiales.
- Células Nivel I.

Consolidarán el salario correspondiente al plus puesto de trabajo D cuando cumplan los mismos requisitos que los exigidos para la multifuncionalidad:

1. Formación para el puesto.
2. Desarrollo de la nueva función al menos durante 24 meses de forma continua o alterna.
3. Proceder del grupo de capacitación C.
4. El trabajador realizará todas las tareas propias del encuadramiento con la única limitación de la formación necesaria.

Art. 39.- Comisión Paritaria de Ascensos.- Atribuciones de la Comisión Paritaria de Ascensos para el personal afectado por el presente convenio de CESA.

1.- FUNCIONES

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- 1.1. Analizar y proponer sobre las reclamaciones planteadas por cualquier trabajador de los afectados, que serán cursadas a la Comisión a través del responsable inmediato de la Sección.
Dicho responsable deberá visar y cursar las peticiones que se formulen por los trabajadores a la Comisión Paritaria, sobre clasificación profesional.
Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que previo estudio del mismo por parte de la Comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.
- 1.2. Analizar e informar sobre las propuestas de ascensos de cada Grupo Profesional 4, planteadas por los Representantes de la Dirección y los Trabajadores.
- 1.3. Elaborar propuestas sobre vacantes numéricas de promoción.
- 1.4. Recibir información de los perfiles profesiográficos de los puestos a cubrir en todas las vacantes que hayan de sacarse a concurso u oposición.
- 1.5. Proponer los miembros del tribunal, que en representación de la Dirección y de los Trabajadores, participarán en los exámenes de promoción.
El tribunal estará constituido por:
 - Un Presidente, que será preferentemente, el ingeniero de la sección correspondiente.
 - Dos vocales de la Dirección.
 - Dos vocales del Comité de Empresa.
- 1.6. Se reunirán una hora antes de comenzar el examen para decidir las preguntas y la prueba práctica de que constará el examen, de entre las propuestas por el Presidente.
Podrá proponer el estudio encaminado al reconocimiento de nuevos Grupos Profesionales / Nivel de Cualificación como consecuencia de los cambios tecnológicos que puedan producirse. Si la Dirección no aceptara alguna de las propuestas a que se refiere este punto, emitirá informe sobre las razones que motivaron la decisión, para que, previo estudio del mismo por parte de la comisión, adopte, si procede, una nueva propuesta que la Dirección hará efectiva.
- 1.7. Se garantiza efectuar la promoción acordada por esta Comisión.
- 1.8. Proponer a la Dirección las normas para la realización de los exámenes de promoción.

2. CONSTITUCIÓN

- 2.1. La Comisión se constituye cuando haya de realizarse cualquiera de las funciones indicadas en el apartado 1 (funciones)
- 2.2. Esta Comisión la constituyen dos miembros en representación de la Dirección, y dos miembros de la Representación de los Trabajadores de la Compañía. Actuarán de forma colegiada y mantendrán reuniones mensuales, que deberán ser lo más ágiles posibles.
- 2.3. Los miembros en representación de la Empresa serán designados por la Dirección y los miembros de la Representación de los Trabajadores serán designados por el Comité de Empresa, en función ambos, de los objetivos a cubrir.

3. ACUERDOS

- 3.1. Para tomar acuerdos es necesario que esté constituida la Comisión en su totalidad pues no es aceptada la delegación de votos.
- 3.2. Los acuerdos se tomarán por mayoría.
- 3.3. Cuando no haya acuerdo, se estará a la resolución de las autoridades laborales, previa demanda tramitada ante la Dirección General de Trabajo (Comunidad de Madrid)
- 3.4. De cada una de las reuniones de esta comisión se levantará acta suscrita por todos sus miembros.

4. ÁMBITO

- 4.1. Personal.- Afecta a los trabajadores que presten sus servicios en CESA a excepción de Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento dependientes de Dirección.

Art. 40.- Provisión de vacantes.- 1. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán solicitar en el Departamento de Recursos Humanos el cambio de departamento dentro de su mismo Grupo Profesional.

A través del Departamento de Recursos Humanos se establecerán en el momento oportuno, las pruebas necesarias para el examen de aptitud de los trabajadores solicitantes, teniendo en cuenta las peticiones y las necesidades de trabajo a la hora de cubrir la vacante.

2. Así mismo, se convocarán previamente a concurso interior las vacantes a cubrir del exterior del Grupo Profesional 4, Grupos de Capacitación B y C.
3. A las vacantes que se produzcan de Titulados, tendrán acceso todas las personas de CESA que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente se enviará copia al Comité de Empresa.
4. Cuando surjan vacantes, se convocarán todas las plazas a concurso interior.

Art. 41.- Asimilación de Grupos de Capacitación.- Los trabajadores correspondientes al GP 4, y Grupo de Capacitación "A", con mas de 10 años de antigüedad en dicho grupo / en CESA, se asimilarán económicamente al Grupo de Capacitación "B". Dicha asimilación se producirá con efectos de 1 de Enero del año siguiente a cumplir dichos años.

Art. 42.- Derechos y Garantías Sindicales.-

A) COMITE DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, siendo el único interlocutor válido con la Dirección en todos los asuntos internos de la Empresa.
2. La Dirección de la Empresa informará, previamente, a la Representación de los trabajadores sobre los siguientes aspectos:
 - Realización de trabajos de inferior categoría.
 - Planes generales de formación.
 - Sanciones por faltas muy graves.
 - Horas extraordinarias.
 - Políticas de Recursos Humanos.
 - Seguridad y Salud en el trabajo.
 - Cambio de jornadas y horarios.
 - Absentismo.
 - Contratación de personal.
 - Subcontratación de trabajos al exterior.
 - Jubilaciones.
 - Previsión de plantillas.
 - Concesión de excedencias.
 - Implantación de turnos.
 - Incentivos de directos e indirectos.
 - Integración del personal discapacitado.
 - Cronometrajes.
3. El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La Dirección de la Empresa, a través de las periódicas reuniones que se celebren con el Comité de Empresa informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:

a) **Mensualmente.**

- Horas extraordinarias.
- Jubilaciones y sustituciones por jubilación.
- Contratación de personal.
- Traslados.
- Turnos y cambios de jornadas y horarios.
- Incentivos.
- Realización de trabajos de inferior categoría.
- Sanciones por faltas muy graves.
- Absentismo.
- Concesión de excedencias.
- Integración del personal discapacitado

b) Semestralmente.

- Subcontratación de trabajos al exterior.
- Promoción y Ascensos.
- Seguridad y Salud en el trabajo.

c) Anualmente.

- Previsión de ingresos.
- Situación de Programas.
- Planes generales de Formación.
- Previsión de Inversiones.
- Política de personal.

Conforme a lo establecido en el art. 65 del E.T., los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

5. Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la Dirección con el Comité en lo relativo a esta función, previamente a las mismas, se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y perspectivas. Anualmente, la Dirección y el Comité de Empresa, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el período anual anterior.
En los supuestos en que por circunstancias extraordinarias y urgentes no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible indicando las razones de la imposibilidad de dicha información previa.
6. La Dirección de la Empresa dará a conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la Empresa y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Así mismo, la Dirección de la Empresa:
 - a) Dará a conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, entregándoles a este respecto, la misma documentación que a los accionistas, y en las mismas condiciones que a éstos.
 - b) Dará información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - c) Dará a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes, tal como previene el apartado 1.9-a del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
Igualmente, el Comité de Empresa (mediante los Delegados de Prevención) ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.

B) LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

1. Se habilitará un local, donde al menos pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades de la Compañía. En este local habrá material de oficina y podrán utilizar la fotocopiadora previa autorización de la Dirección.
Se autorizan los tablones de anuncios que deberán tener siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga.
Esta persona puede ser el Secretario del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará previamente, una copia a la Dirección.

C) CREDITO HORARIO

1. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta 40 horas mensuales para asuntos sindicales.

2. Igualmente en el supuesto de que algún Representante tuviese necesidad de sobrepasar estas horas lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa quien, a su juicio, lo negará o pasará a plantear la necesidad a la Dirección, quien decidirá en cualquier caso.
3. Las Comisiones de Trabajo que surjan como consecuencia de cualquier tipo de acuerdo no supondrán un aumento sobre el número de horas sindicales establecidas, en cualquier caso, las horas que se inviertan en reuniones convocadas por la Dirección no se considerarán en el cómputo mencionado.
4. Los Delegados de Prevención tienen las competencias fijadas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para ello dispondrán del tiempo que precise a fin de cumplir el cometido para el que fueron elegidos.

D) ASAMBLEA DE TRABAJADORES

1. Los trabajadores de CESA tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.
2. Se autoriza a celebrar Asamblea dentro de las horas de trabajo por un máximo de cinco horas y media anuales. Estas horas se abonarán al salario/convenio y en ningún caso se percibirán los incentivos correspondientes a las mismas. Como consecuencia de la celebración de elecciones sindicales, a tal fin, y exclusivamente para el mismo se amplía a dos horas el tiempo mencionado anteriormente.
3. La comunicación de petición de Asamblea deberá ser hecha a la Dirección por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el Orden del Día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma.
4. En el caso de reuniones, se acordará con el Director el plazo de preaviso.
5. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

F) LIBERTAD SINDICAL

1. Los trabajadores tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, a través de las Centrales Sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.
2. Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.
3. El empresario no podrá constituir ni apoyar a un Sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

G) SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES

1. La constitución de Secciones Sindicales y designación de Delegados sindicales se regirá por lo establecido en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, con excepción de lo relativo al número de Delegados Sindicales, cuestión ésta que, opcionalmente para cada una de las Secciones sindicales con derecho a contar con Delegado Sindical, se regulará, bien por lo establecido en el artículo 10.2 de la precitada ley de 2 de agosto de 1985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.
2. Las Secciones Sindicales constituidas con un número de hasta 200 afiliados designarán un Delegado Sindical y, por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100, tendrán derecho a designar un Delegado más, con el tope, por Sección Sindical, de 7 Delegados.
3. Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección indicando el nombre del trabajador responsable de dicha Sección Sindical, de entre los Delegados de la misma, o del Comité de Empresa. Para todos los asuntos internos de la Empresa intervendrá solamente el Comité de Empresa.
4. Las Secciones Sindicales podrán acordar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical en la persona responsable que ésta designe por escrito.
5. Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección con 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar. En caso de reuniones urgentes, se acordará con la Dirección el plazo de preaviso.
6. Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa, tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc., y estarán colocados preferentemente en vestuarios si su instalación en el lugar indicado

- supone escasa difusión, se acordará con la Dirección colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.
7. Los Delegados de las Secciones Sindicales, dispondrán de un permiso retribuido de hasta 40 horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical el crédito de horas podrá acumularse mensualmente, de forma que el número total de horas que disfruten entre todos los miembros de la Sección Sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar 40 por el número de miembros.
 8. La Sección Sindical constituida podrá solicitar de la Dirección la concesión de permiso no retribuido para sus Delegados Sindicales por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible.
 9. La Sección Sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección al menos con 48 horas de antelación, previo acuerdo con la Dirección.
 10. Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la Empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a una Central Sindical, que tenga constituida una Sección Sindical de Empresa, le será comunicada la sanción al trabajador y a la Sección Sindical de Empresa al mismo tiempo.
 11. Los candidatos a las Elecciones Sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.
 12. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que señala el artículo 42.A.2 del presente Convenio para el Comité de Empresa.
Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección se reunirá con un Delegado de cada Sección Sindical constituida, para dar una información general sobre la marcha de la Compañía.
 13. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar una misión podrá disponer de:
 - a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de 8 días al año para cualquier afiliado y 15 días para los Delegados, siendo negociadas las necesidades que pudiesen superar este máximo.
 - b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido del E.T. (RDL 1/95 de 24 de marzo). En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección.

Art. 43.- Reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales.- En línea con un concepto más preventivo de la protección de la salud de los trabajadores, se entiende que la compensación económica por la realización de un trabajo prestado en condiciones de excepcional penosidad, peligrosidad o toxicidad, no cumple el fin último de conservación de la salud e integridad física de los trabajadores, siendo un criterio más adecuado el de limitar los tiempos de exposición a los riesgos ambientales de aquellos trabajadores que realicen su trabajo en las condiciones citadas.

Por ello, a partir de la firma del presente Convenio, la Dirección de la Empresa continuará realizando el estudio encaminado a revisar todos los puestos de trabajo que, actualmente, tengan reconocido un plus por excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, tanto los derivados de una resolución de la Jurisdicción competente, como los concedidos por la Dirección de la Empresa o los pactados con los trabajadores afectados o sus representantes legales, a fin de ir adecuando las condiciones de percepción del plus al procedimiento que se redacta más adelante.

El procedimiento más idóneo de detección de puestos de trabajo considerables como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, vendrá dado por la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Su determinación se efectuará en base a lo siguiente:

I. Puestos de trabajo considerados como tóxicos

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes usen o estén afectados por sustancias químicas en concentraciones ambientales medias ponderadas en el tiempo superiores a los valores máximos permisibles definidos en la legislación vigente o, en su defecto, superiores a los valores TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada publicada por la AMERICAN CONFERENCE OF GOVERNMENTAL INDUSTRIAL HYGIENIST (AGGIH), y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua.

En estos casos, cuando las medidas generales de control del contaminante no hayan resultado efectivas (ni sobre el foco, ni sobre el medio, ni sobre el receptor) o mientras estén poniendo en práctica tales medidas, se procederá a reducir la exposición del trabajador al contaminante limi-

tando su tiempo de dedicación efectiva a la tarea originante del riesgo por jornada de trabajo, a una cantidad tal que rebaje la dosis recibida por el trabajador a valores inferiores a los límites legales o TLV-TWA, según el caso.

II. Puestos de trabajo considerados como excepcionalmente penosos

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes estén sometidos a la acción de agentes físicos del medio ambiente de trabajo con valores superiores a los TLV-TWA listados y definidos en la versión más actualizada publicada por la AGGIH y se traten de puestos fijos con cadencia de producción continua, salvo que el agente físico en cuestión esté regulado por una disposición legal vigente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en ella.

También serán considerados como tales aquellos puestos de trabajo que exijan de manera continuada esfuerzos físicos (carga dinámica) o actitudes posturales (carga estática) que por su intensidad y/o duración pudieran producir deterioro de la salud de los trabajadores.

En el primero de los casos (exposición a agentes físicos), cuando las medidas generales de control del agente no hayan resultado efectivas (ni sobre el foco, ni sobre el medio, ni sobre el receptor) o mientras se estén poniendo en práctica tales medidas, se procederá a reducir la exposición del trabajador al agente limitando su tiempo de dedicación efectiva a la tarea originante del riesgo por jornada de trabajo, a una cantidad tal que rebaje la dosis recibida por el trabajador a valores inferiores a los TLV-TWA.

En el segundo de los casos, el trabajador disfrutará de un período de descanso de doce minutos por cada dos horas de trabajo efectivo de la jornada laboral, a disfrutar en cada uno de los tramos consecutivos de dos horas en los que puede dividirse la jornada, sin que puedan ser acumulables en ningún caso.

III. Puestos de trabajo considerados como excepcionalmente peligrosos

Son aquellos puestos de trabajo cuyos ocupantes estén expuestos a riesgos de seguridad graves y que sean incontrolables o estén totalmente fuera de control (explosiones, derrumbamientos, colapso de estructuras, etc.).

En estos casos, y mientras no se pongan en práctica medidas preventivas adecuadas que garanticen un control eficaz del riesgo en cuestión, se limitará la exposición al tiempo mínimo imprescindible, pudiéndose llegar a suspender la operación si el riesgo se considerara como inminente.

IV. De consideración general

Cuando exista desacuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales en la determinación de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de un determinado puesto de trabajo o en la cuantificación del tiempo de reducción de la exposición al riesgo, se estará a lo que disponga la Autoridad competente.

Cuando, en base a lo expuesto en los puntos anteriores, un trabajador deba reducir el tiempo de dedicación a su trabajo habitual, la Dirección de la Empresa podrá encomendarle otras tareas distintas, no sometidas al riesgo que se pretende evitar, durante el tiempo que reste de su jornada de trabajo. Así mismo podrá dedicar a otro trabajador a la continuación de la tarea que tuvo que suspender el primero para que, respetando el principio de preservación de la salud de los trabajadores, no se produzcan alteraciones en el proceso productivo en aquellos trabajos que exijan una continuidad de las personas.

Los tiempos de interrupción de la tarea habitual que no sean dedicados a otra distinta, se liquidarán con una prima media o complemento salarial igual a la obtenida por cada persona en el mes anterior.

El beneficio de tiempo de descanso o de limitación del tiempo de exposición, desaparecerá al cesar las condiciones que determinaron la consideración del puesto como excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

Los trabajadores de 55 o más años que tengan un puesto de trabajo con la circunstancia de excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se les acoplará a otro puesto de trabajo, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Así mismo, aquellos trabajadores que con 50 años de edad estén desempeñando durante los 10 años anteriores ininterrumpidamente un puesto de trabajo de las características señaladas en el párrafo anterior, se procurará acoplarlo a otro puesto, previa solicitud correspondiente por parte del interesado.

Art. 44.- Seguridad y Salud Laboral.- Se estará a lo acordado en la Normativa General vigente, así como lo recogido en el Real Decreto 665/1997, mientras se elabore la normativa particular de CESA. Constituido el Comité de Seguridad y Salud según determina la legislación vigente, se acuerda la paridad del mismo. La Dirección se compromete, siempre que la viabilidad del proyecto lo permita, a efectuar las instalaciones de climatización tanto en las construcciones actuales como futuras.

Art. 45.- Reconocimientos médicos anuales.- Los reconocimientos médicos anuales que se efectúen a los trabajadores de CESA, se podrán complementar a voluntad de la trabajadora con una exploración ginecológica, a efectuar en los centros especializados que determine el Servicio Médico de Empresa.

Art. 46.- Estado de gestación.- Las trabajadoras embarazadas que tuvieran que utilizar en su puesto de trabajo sustancias que pudieran afectar a su estado de gestación, al estar consideradas como teratógenas según se las define en el Real Decreto 363/1995 de 10 de marzo, o bien, se explicita su teratogeneidad en la (Ficha de Datos de Seguridad del Producto) serán cambiadas de puesto de trabajo tan pronto sea constatada dicha circunstancia, previa previsión de la cobertura del puesto por personal interno. Este cambio de puesto de trabajo, dejará de tener efecto al terminar el período de embarazo.

Art. 47.- Préstamos.- El personal de plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos por un importe total de hasta 1.200 €, que se incrementará cada año de vigencia con el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los 12 meses siguientes al de la concesión.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta la total cancelación del anterior.

La cantidad máxima para préstamos que concederá la Empresa será de 14.400 € para la vigencia del presente Convenio.

Art. 48.- Servicio de fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento.- Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación y prevención de siniestros, y daños extraordinarios y urgentes que se produzcan o se puedan producir en las instalaciones, así como, fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción, la Dirección de la Empresa podrá requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, la realización de horas extraordinarias.

En dichos supuestos, el personal afectado gozará de las siguientes condiciones:

- Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos se aplicará la norma sobre viajes y desplazamientos.
- Abono de las horas extraordinarias (Tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde su domicilio al Centro de trabajo.
- Dispondrán de 45 minutos para comida y cena si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo que será abonado a salario base de convenio. En ningún caso se abonará prima o complemento de producción por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las 22 y 6 horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.
- Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas, por el mismo número de horas en día laborable, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

A estos efectos se consideran secciones de Mantenimiento las de:

- Reparación de maquinaria
- Mantenimiento eléctrico
- Mantenimiento de instalaciones

Art. 49.- Grupo de Empresa.- El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte y con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.) de los trabajadores y sus familias.

La Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que ascenderá a 7.560 € para cada año de vigencia del presente convenio.

Art. 50.- Retrasos.- Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Art. 51.- Pago de la nómina.- El pago de la nómina se efectuará por transferencia bancaria.

La Dirección colaborará con el Comité de Empresa, cuando éste lo solicite, para conseguir de los bancos donde se domicilien los pagos de nóminas, condiciones beneficiosas de créditos para los trabajadores.

Art. 52.- Becas.- Se establece para la Compañía un número de CINCO BECAS para la vigencia del presente Convenio. Estas becas cubrirán estudios de Formación Profesional y Universitarios tanto de grado Medio como Superior, dando preferencia a las carreras que están relacionadas con la actividad de la Empresa.

La distribución de las becas será:

- Estudios Universitarios (Licenciaturas, Diplomaturas, o actuales títulos de Grado). 3
- Formación Profesional (Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior). 2

La cuantía de estas becas será de 975 € para estudios universitarios superiores, 735 € para estudios universitarios medios y 245 € para F.P., estas cuantías incluyen el importe de las matrículas y libros, (previa justificación de matriculación), y se incrementarán cada año de vigencia con el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales.

Así mismo, se establece una ayuda para el transporte que se abonará en función de la residencia con la ubicación del centro donde se cursen los estudios, abonándose por este concepto como máximo el 10% de la cuantía total de todas las becas.

Se constituirá una Comisión Paritaria formada por el Comité de Empresa y la Dirección, con igual número de miembros que decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las becas concedidas. Así mismo, entenderá de la formación específica en orden a los cambios técnicos y tecnológicos con perspectivas de empleo.

Art. 53.- Licencias y permisos.- 1. Durante la vigencia del presente convenio, regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días efectivos según calendario en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como cónyuges de padres del trabajador o cónyuge del mismo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuatro días efectivos según calendario en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor o ingreso de urgencias en Centro Sanitario.

- c) Un día efectivo según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales, cónyuges de hermanos y cónyuges de sus hijos.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- f) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.
- g) Dieciséis semanas en total para descanso por maternidad, ampliables en el supuesto de parto múltiple o de hospitalización del neonato a continuación del parto, de acuerdo a los plazos indicados en la ley.
- h) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal incluso la renovación del D.N.I. ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no pueda efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- i) Hasta 16 horas anuales para asistencia al Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma (Psiquiatría, Odontología, etc.) y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas. Asimismo se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

En todo caso, será necesaria la previa presentación de la prescripción del médico de cabecera de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

2. Todos los permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del Responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro del mes siguiente, como máximo, a su disfrute.
Todos los grupos profesionales tendrán la posibilidad de recuperar permisos tanto con anterioridad como con posterioridad.
Cualquier prestación de trabajo superior a la jornada según calendario, computará en primer lugar como compensación de saldo de horas pendientes de recuperar si este existiera.
3. Sólo a los efectos de este artículo se entiende como cónyuge a la persona que convive maritalmente con el trabajador.
4. Los permisos podrán ser disfrutados indistintamente en la fecha en que se produzca la necesidad, o trasladarse a otro día. Para trasladar el disfrute a otro día, se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:
 - Que se trate de un permiso de acuerdo al presente artículo y de los siguientes apartados a), b), c), d) y f).
 - Que se ejercite el derecho dentro de los quince días siguientes, previo acuerdo entre trabajador y jefe correspondiente.
 - Que el desplazamiento no suponga una ausencia al trabajo mayor que si el derecho se hubiese ejercitado el día del hecho.

Art. 54.- Estudios.- 1. Los trabajadores inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios debidamente justificados y por el tiempo máximo de 10 días al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos.

2. En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio centro de trabajo, el trabajador disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior. Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable pero recuperable si la organización del trabajo lo permite.

3. Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.

4. Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

Art. 55.- Jubilación.- Con el fin de fomentar la ocupación de jóvenes, se establece como principio rector la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre y cuando el trabajador tenga cumplidos los periodos de carencia para la jubilación.

A los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio se jubilen el día que cumplan 65 años, se les gratificará con la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones anexo.

Así mismo, a estos trabajadores se les concederá, si lo desean, realizar media jornada durante los 11 meses de trabajo efectivo anteriores a dicha jubilación, o realizar 5'5 meses a jornada completa y 5'5 meses con permiso retribuido, sin que esto afecte a sus emolumentos. Esta mejora no es compensable de manera alguna, dada la filosofía de prejubilación.

Aquellos trabajadores mayores de 60 años y menores de 65, que soliciten su jubilación, podrán acogerse a los beneficios indicados en los párrafos anteriores.

Estos trabajadores que reuniendo los requisitos necesarios y previo acuerdo con la empresa, accedan a la jubilación parcial durante el presente convenio, continuarán como hasta ahora realizando un 15% de la jornada de trabajo, independientemente del porcentaje que para cada año este vigente conforme a la modificación introducida por la Ley 40/2007.

Los trabajadores que deseen jubilarse a los 64 años y así lo soliciten, podrán acogerse a lo previsto en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, y disposiciones concordantes, y siempre que por parte de la Seguridad Social, se cubra la diferencia que resultaría de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor. La sustitución de dichos trabajadores se efectuará a nivel global de la Compañía.

La gratificación se hace extensible a los trabajadores que causen baja en la Empresa por haber sido declarados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo y gran invalidez.

Los trabajadores en el momento de su jubilación, podrán solicitar de la Empresa una cantidad equivalente a cuatro mensualidades del salario base de Convenio, correspondiente a su categoría, para hacer frente a sus necesidades durante el tiempo que dura la tramitación oficial de su jubilación. En aquellos casos excepcionales en que la tramitación oficial sea superior a los cuatro meses, y nunca por un tiempo superior a los seis meses, se analizarán y estudiarán para su posible resolución. La Dirección de la Empresa establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por el trabajador la pensión de jubilación.

Art. 56.- Trabajo Social.- La Empresa garantizará la gestión de Trabajo Social consistente en:

1. Estudiar las causas técnicas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos, así como por enfermedad.
2. Prestar asistencia a enfermos y accidentados, incidiendo específicamente en los casos de larga duración. Este trabajo consistirá en:
 - Asesorar sobre los diversos tipos de incapacidades por situaciones que puedan darse en caso de enfermedad y accidente, así como sobre el proceso a seguir para la obtención de cualquier tipo de incapacidad.
 - Realizar gestiones ante organismos oficiales y/o privados, en caso de enfermedad o accidente, por iniciativa propia, o a instancias del trabajador afectado y previo análisis del problema planteado.
 - Analizar las situaciones derivadas de enfermedad y accidente, que puedan precisar una asistencia de cualquier tipo y hacer la oportuna propuesta al Departamento de Recursos Humanos.
3. Estudiar las peticiones de préstamos y anticipos que se efectúen por los trabajadores para asesorar al Jefe de Recursos Humanos sobre la conveniencia o no de su concesión.
4. Prestar asistencia en casos de asuntos familiares graves, a requerimiento del trabajador.
5. Asesorar a los trabajadores sobre el modo de realizar gestiones ante organismos públicos o privados.
6. Informar a los trabajadores sobre las posibilidades de obtener becas o ayudas para estudios de organismos oficiales o privados.
7. Asesorar al Departamento de Recursos Humanos sobre inadaptaciones al puesto de trabajo.
8. Elaborar los estudios necesarios y emitir los informes solicitados por el Departamento de Recursos Humanos relativos a la situación social de la plantilla del centro.
9. Estas funciones se irán completando en función de las necesidades.
10. El inicio del estudio de casos se llevará a efecto:
 - a) Por iniciativa propia.
 - b) A petición del Departamento de Recursos Humanos.
 - c) A petición del Comité de Empresa.
 - d) A petición de los trabajadores afectados.

Trimestralmente el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa mantendrán reuniones donde se dará información estadística de las cosas tratadas así como de los resultados obtenidos.

Art. 57.- Descuento por pérdida de herramienta.- En los casos de extravío o pérdida de herramienta, a cargo del trabajador, se procederá al descuento en la nómina del valor económico de dicha herramienta, bajo las siguientes condiciones:

- El precio de cada herramienta descontada estará en función del tiempo de uso. El precio mínimo será el 50 por 100 del valor del almacén.
- La Empresa, una vez detectada la pérdida de una herramienta, facilitará al operario un plazo de 15 días, para la posible recuperación de dicha herramienta, pasados los cuales, procederá a su descuento en nómina.
- El descuento de la herramienta se hará en proporción al valor de la misma.
- La Empresa se compromete a adoptar un sistema de depósito de objetos perdidos, que permita y facilite la recuperación de herramientas extraviadas.
- Las herramientas de uso colectivo de más de 300 €, quedarán almacenadas cuando no sean utilizadas por los operarios.

Con relación a la responsabilidad de los trabajadores cuando les son asignadas herramientas de uso colectivo, se acuerda establecer un mecanismo que permita la no asignación personal de una herramienta destinada a uso colectivo, mecanismo que contendrá necesariamente la asignación de responsabilidad sobre el control de las mencionadas herramientas.

Art. 58.- Seguro de vida.- A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el capital asegurado en la póliza, será de:

▪ Muerte por cualquier causa o invalidez permanente y absoluta	17.000 €
▪ Muerte por accidente	34.000 €
▪ Muerte por accidente de circulación.....	51.000 €

El coste del seguro se distribuirá a partes iguales entre la Empresa y los trabajadores dado su carácter de voluntariedad.

Art. 59.- Participación de los Trabajadores en materia de Formación y Reciclaje.- La Formación y Reciclaje es uno de los medios que posee la Empresa para alcanzar sus objetivos industriales a través del establecimiento de políticas, planes de formación y reciclaje del personal de CESA. Dichos planes serán elaborados por la Dirección y se dará traslado de los mismos a los representantes de los trabajadores para su estudio e informe, recibiendo las propuestas a que hubiere lugar para su correspondiente análisis.

Estos planes serán financiados por la Empresa destinando durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un presupuesto como mínimo de un 1% de la masa salarial anual.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación cuyos miembros serán designados por la Dirección y el Comité respectivamente. Así mismo, ambas partes se comprometen a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación y reciclaje de Organismos Públicos Nacionales e Internacionales.

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, la Comisión Paritaria, una vez que hayan recibido la información de los mismos, seguirán el siguiente procedimiento:

- 1.- Examen de los temas referidos a los mismos.
- 2.- Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.
- 3.- Análisis de fechas y duración de los cursos y elaboración del calendario definitivo.
- 4.- Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.
- 5.- Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para la que fue concedida.

Esta Comisión se reunirá, a petición de una de las partes. No obstante de común acuerdo, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario.

Al objeto de no disminuir la capacidad de producción, los cursos antes mencionados se realizarán fuera de jornada laboral, de acuerdo con las condiciones establecidas.

Todos los cursos que respondan a necesidades de la Empresa y organizados por ésta e impartidos fuera de la jornada laboral, tendrán una compensación económica por hora, según el cuadro de retribuciones anexo.

- Si la ausencia durante el curso es justificada, se estudiará ésta y se abonará la presencia efectiva realizada.
- Las compensaciones económicas se devengarán cuando se haya asistido al curso completo y una vez finalizado éste.
- Transporte se acuerda abonar según anexo V
- En aquellos casos en que el proceso productivo lo requiera, o no causen serios perjuicios a la capacidad productiva, podrán realizarse dentro de la jornada laboral.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente un módulo formativo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo en todas las acciones formativas.

Se dará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de reciclaje.

Se informará al Comité de Empresa de los Convenios de Colaboración que suscriba la Dirección con Organismos Públicos y Privados dedicados a la docencia.

Art. 60.- Cambio de puesto de trabajo.- Se dará prioridad a los disminuidos físicos antes de convocar vacantes al exterior.

Previo consentimiento del interesado, los Servicios Médicos comunicarán al Comité de Seguridad y Salud los nombres de las personas disminuidas físicas para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de Seguridad y Salud. Se percibirán las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto.

En caso de que el puesto sea de categoría y salario inferior, se le mantendrá como complemento la diferencia existente, absorbiéndose ésta en las subidas de los próximos cinco años. La absorción indicada anteriormente, no será de aplicación a las personas con 55 o más años.

Art. 61.- Personal eventual.- 1. Los trabajadores no fijos del Grupo Profesional / Grupo Funcional a las que afecta el presente convenio, se regirán por las condiciones estipuladas en el mismo.

2. Todos los conceptos retributivos, salariales y no salariales, serán siempre devengados en proporción a las jornadas realizadas y al tiempo real y efectivamente trabajado.

3. Tendrán los derechos de representación colectiva a que se refiere el artículo 72 del texto refundido del E.T. (R.D. 1/95 de 24 de marzo).

4. Los contratos de trabajo de este personal se harán siempre por escrito, constando la naturaleza y finalidad del mismo, del cual se dará copia al trabajador.

5. Dentro de los diez días siguientes a su ingreso, le será entregado al trabajador fotocopia de su contrato de trabajo.

6. Siempre que sea posible, se avisará para ingreso a estos trabajadores, con 8 días naturales de antelación.

7. Se publicará en la misma fecha y en los mismos sitios que para el resto del personal el censo de estos trabajadores.

8. El preaviso de finalización de contrato se dará a estos trabajadores en los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Art. 62.- Productividad.- Ambas partes acuerdan la necesidad de una mejora de la productividad para elevar la competitividad de la Empresa.

Las partes consideran que para la consecución de dicho objetivo deberán influir positivamente todos los agentes o factores de producción.

- 1.- Mejora de la organización industrial: optimización de layouts, tecnificación de la producción, etc.
- 2.- Mejora del control de producción: Automatización de lanzamientos, etc.
- 3.- Se mantendrán los mecanismos adecuados de control de costos para asegurar la penetración en el mercado con un margen razonable.
- 4.- Mejora de la cualificación profesional: adecuada política de promoción y selección de los mejores profesionales en todas las áreas de la Empresa.
- 5.- Acción comercial: estudios de mercado riguroso, incidiendo más fuertemente en aquellas campañas con mayores posibilidades de éxitos.
- 6.- Mejora de la estructura de plantilla: relación directos e indirectos, reducción de áreas burocráticas.
- 7.- Motivación del personal: política de promoción, incentivos, adecuación de salarios, etc.
- 8.- Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.
- 9.- Política de formación, adecuada a las necesidades reales de la Empresa.

Medidas complementarias al sistema de producción.-

1. La Dirección realizará las acciones necesarias (tomas de tiempo, muestreos, etc.), en base a la producción para perfeccionar los sistemas actuales.

2. Existirá una Comisión Paritaria de mejoras de producción, encargada de analizar y resolver sobre los casos generales y particulares que por sus características presenten alguna anomalía.

Esta Comisión estará formada por tres representantes de los Trabajadores, y tres de la Dirección, los cuales mantendrán las reuniones necesarias.

La Dirección tomará las medidas oportunas para eliminar dichas anomalía.

3. Los responsables de cada sección podrán comprobar en cada momento, que cada operario está realizando exactamente el trabajo que corresponde a la ficha que tiene abierta.

Art. 63.- Movilidad Funcional.-

1.- CONCEPTO

A los efectos del presente Convenio se entiende por MOVILIDAD FUNCIONAL, aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas y/o actividades más afines a un Grupo Funcional distinto de aquel en el que está encuadrado el trabajador.

2.- PRINCIPIOS BASICOS

Su aplicación práctica en nuestra Empresa debe estar presidida por los siguientes principios:

- a) Atender las necesidades de la Empresa respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- b) Los recursos de la Empresa exigen una flexibilidad y agilidad que sean compatibles con los intereses legítimos de los trabajadores. Para ello es necesario que no se lleven a cabo con criterios discriminatorios sino con criterios organizativos y productivos.

Para armonizar las necesidades de la Empresa y los derechos de los trabajadores deberán establecerse unas reglas de actuación que hagan posible ajustes transitorios en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

La Movilidad Funcional, por tanto, es un elemento más en la actuación de la Empresa en unión de la aplicación de la Clasificación Profesional y reciclaje que deberá tender a los objetivos industriales de la misma con el consiguiente aumento de la eficacia de la organización.

Debe responder a necesidades reales de la Empresa para el cumplimiento de los programas en calidad, plazo y costes debidamente objetivados y no creados artificialmente, sin excluir que en ocasiones puedan responder a corregir deficiencias anteriores, sin perjuicio de que se tomen acciones correctoras para el futuro.

3.- REGULACION

La Dirección de la Empresa podrá proceder a efectuar la Movilidad Funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente a la Representación de los Trabajadores, y negociándolo si éstos lo indicasen. Cuando sea superior a un mes, se negociará con el Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo. En ambos casos, de no darse éste, la Dirección podrá efectuar la movilidad, sin perjuicio de que la Representación de los Trabajadores, pueda elevar los motivos de discrepancia a la Comisión Paritaria de Vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- El trabajador tiene derecho a conservar el Grupo Profesional que tenía antes del cambio.
- En la negociación con el Comité se fijará el tiempo estimado que van a durar las circunstancias que dan origen a la necesidad de movilidad funcional en cada caso concreto.
- El trabajador se reincorporará preferentemente a su anterior puesto de trabajo u otro propio de su Grupo Profesional tan pronto como cesen las razones que han dado lugar al cambio, y en todo caso al cumplir el plazo fijado en el momento de efectuar la movilidad.
- Los criterios que se seguirán para determinar en cada caso los trabajadores afectados por esta movilidad funcional, serán los conocimientos profesionales del trabajador y los condicionantes organizativos o productivos de carácter coyuntural, tanto de las necesidades del área o programa de origen como de destino. Igualmente se evitará que dicha circunstancia recaiga reiteradamente sobre los mismos trabajadores. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.
- El trabajador, seguirá manteniendo los derechos de promoción correspondientes al Grupo Funcional en los que está encuadrado antes de producirse la movilidad.
- Si fuese necesario un período de adaptación, durante el mismo se garantizará el incentivo medio que el trabajador venía percibiendo.
- La movilidad funcional no irá en detrimento de la obtención del incentivo que corresponda al índice de actividad del trabajador.
- En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a trabajadores mayores de 55 años, salvo que exista voluntariedad.

Art. 64.- Células de trabajo / módulo. (Según acta 01-XI-2.003).-

Célula: Es una agrupación de máquinas y equipos que se consideran necesarios para realizar el mayor número posible de operaciones de una determinada 'familia' de piezas.

Módulo: Grupo de trabajo orientado a la obtención de un producto.

Los objetivos fundamentales de ambos son los siguientes:

- Reducción del ciclo de trabajo.
- Eliminación de operaciones sin valor añadido.
- Flexibilidad de proceso.
- Mejora del rendimiento global.
- Maximización de las horas máquina / proceso.
- Mejora de realización profesional y mayor integración del trabajo en equipo.
- Integración de la calidad en el proceso de fabricación.

Formación y niveles de polivalencia.

El trabajador polivalente de célula / módulo es aquel que ha alcanzado un nivel de formación que le permite realizar la actividad/es principales de una célula / módulo en un nivel medio o avanzado, más las actividades complementarias y tareas auxiliares que completan el ciclo de trabajo de la célula / módulo.

El trabajador polivalente de célula / módulo debe estar en formación continua tomando como objetivo alcanzar los valores máximos de los mismos, formación que se realizará a medida de cada célula / módulo.

Cada célula / módulo podrá tener un determinado número de actividades principales y complementarias, más las tareas auxiliares necesarias para el buen funcionamiento de los mismos.

Principios básicos

- La adscripción del trabajador polivalente a la célula / módulo será voluntaria, y en caso de no ser así, se realizará en función de las necesidades organizativas y técnicas de la Empresa.
- La Empresa proporcionará formación profesional adecuada a estos trabajadores en función de la célula / módulo a la que estén inscritos.
Los cursos se realizarán de acuerdo al artículo 59 del presente convenio.
- Se considera fundamental que los componentes de una célula constituyen un equipo de trabajo cohesionado. Por tanto, se estimularán todas las acciones que fomenten esta forma de trabajo.
- En aquellas operaciones de mecanizado / proceso general que por su tiempo de ejecución sea posible, el personal de la célula realizará otras actividades complementarias a fin de maximizar el ratio horas hombre/ horas máquina.
- Se distinguen dos tipos de células en función de las actividades que se realizan en la máquina principal y auxiliares:
 - Célula I: será aquella en la que se realice:
 - Una actividad principal y varias auxiliares, o
 - Dos actividades principales y tres o menos auxiliares.
 - Célula II: es aquella en la que se realice:
 - Dos actividades principales y más de tres auxiliares, o
 - Más de tres actividades principales

Las actividades en máquina principal son las siguientes:

- Torneado
- Fresado
- Mandrinado
- Rectificado/ Lapeado

Las actividades en máquina auxiliar son, entre otras:

- Taladrado
- Encasquillado
- Grapado
- Repasado
- Marcado
- Verificado en máquina de tres coordenadas
- Etc.

Pluses de trabajo en célula / módulo.

La cuantía será la establecida en el anexo I y el procedimiento para su percepción será como sigue:

El 50% del importe se percibirá a la finalización de la formación que para cada célula/módulo se establezca.

El 50% restante: A los 6 meses de finalizada la formación se hará una evaluación del funcionamiento del equipo, de la eficacia de la célula/ módulo.

Se valorarán los objetivos fundamentales de la célula/ módulo. Si el resultado de la evaluación es conforme, se percibirá el 50% restante.

En caso contrario se dará un plazo de tiempo para resolver las deficiencias encontradas y se repetirá la evaluación.

Art. 65.- Sugerencias.- La modernización de la industria conlleva una continua evolución, transformación y aprovechamiento de todos los recursos que puedan desarrollar y dinamizar la consecución de los objetivos estratégicos y de empresa.

Toda propuesta y como consecuencia todo proceso a desarrollar en este sentido debe estar enmarcado dentro del objetivo básico de mejorar la rentabilidad de la empresa y como tal mejorar en la productividad, coste y plazos de los productos, todo ello dentro de un marcado carácter social y humano, que mejore la calidad del puesto de trabajo y las relaciones laborales.

El sistema de sugerencias debe permitir desarrollar la creatividad y originalidad, libremente aceptada por cada individuo, pero entendemos que una empresa no es la suma abstracta de muchos individuos, sino un colectivo relacionado entre sí.

Por tanto, esta iniciativa tiene que incidir en una mayor cooperación, solidaridad y participación de todos los trabajadores en la Empresa, así como en la creación de mecanismos para la participación de la representación legal de los trabajadores.

El sistema de sugerencias debe incidir entre otros, sobre los temas siguientes:

- a) Mejoras de métodos y procesos de producción.
(Productividad, reducción de costos)
- b) Calidad del producto
- c) Seguridad y Salud en el Trabajo (mejora de la calidad del puesto de trabajo).

El programa de Sugerencias se regulará por la Norma de Procedimiento CESA PR-11 y su reglamento, acordada entre la Dirección y el Comité de Empresa.

SALARIOS

- Año 2009

Se acuerda un incremento del 1% a cuenta del IPC real del año, y será revisado si el IPC final de 2009 resultase superior.

- Año 2010

Las tablas salariales del año 2010 tomarán como base las tablas salariales del 2009 una vez actualizadas con el IPC real de dicho año si este fuese superior al 1%, y se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para el 2010. Para su actualización final 2010 se tomarán como referencia las tablas definitivas del año anterior actualizadas con el IPC definitivo regularizándose en el caso de que sea superior.

- Años 2011 y 2012.

Partiendo de las tablas actualizadas con el IPC real del año anterior, se aplicará el mismo criterio que el expuesto para el año 2010.

Los incrementos se aplicarán a todos los conceptos retributivos fijados en tablas salariales.

Los conceptos para los que específicamente se haya acordado para el año 2009 un incremento superior, no se revisarán aún en el hipotético caso de que el IPC haya subido por encima.

REVISION SALARIAL

La revisión salarial, en caso de proceder, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año de vigencia.

Sistema de Incentivos

Según artículo 21 del presente convenio.

Política salarial GP – 1, 2 y 3.

La política salarial para estos grupos, es la acordada en el principio de Acuerdo del VII Convenio Colectivo de fecha 12-XI-2003 y que será recogida en toda su extensión y detalle en Normativa Interna. Cualquier modificación será acordada por las partes.

- G.P. – 1 (Titulados Superiores).
- G.P. – 2 (Titulados Medios).
- G.P. – 3 (Técnicos y Mandos.)
- Nivel de Capacitación aplicada → Es la cualificación dada/obtenida por una persona en base a:
 - Conocimientos.
 - Experiencia.
 - Capacidad de trabajo.

Todo ello aplicable en el normal desempeño de su puesto.

- Nivel de Responsabilidad → Es el parámetro que indica la importancia relativa dentro de la empresa del conjunto de funciones y responsabilidades así como el grado alcanzado en las funciones del puesto.
- Evolución de la persona- promoción → Contemplará la vida profesional, si bien, para su promoción se establecen unos porcentajes de referencia aplicables sobre los Salarios Base correspondientes a este colectivo, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑO	2009	2010	2011	2012
INCREMENTO	0,70%	0,80%	0,90%	1,00%

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las materias que, hasta la derogación de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica venían rigiéndose por la misma, continuarán regulándose por ésta, en todos y cada uno de sus capítulos, durante la vigencia de este Convenio, salvo que este régimen jurídico fuese contradictorio con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación o con este propio Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se llevará a cabo un estudio por parte de la Dirección para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Se acuerda actualizar las células de trabajo, clasificarlas por dificultad y complejidad y actualizar las actividades principales, todo ello siempre y cuando no implique incremento económico. Incorporándose y sustituyendo las recogidas en el artículo 64 del actual convenio colectivo.

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPOS PROFESIONALES	GRUPOS FUNCIONALES		
	TALLER	EMPLEADOS	TÉCNICOS
1			TITULADO SUPERIOR
2			TITULADO MEDIO
3	JEFE DE TALLER MAESTRO DE 1ª (D) MAESTRO DE 2ª (C) ENCARGADO (A) TÉCNICO (A)	JEFE 1ª ADMINISTRATIVO TÉCNICO DE 1ª INFORMÁTICA JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO (B) TÉCNICO DE 2ª INFORMÁTICA (B)	JEFE DE 1ª O.C.T. JEFE DE 1ª LABORATORIO PROYECTISTA (B) JEFE DE 2ª O.C.T. (B) JEFE DE 2ª LABORATORIO (B)
4	OFICIAL 1ª MULTIFUNCIONAL (D) OFICIAL 1ª TALLER (C) OFICIAL 2ª TALLER (B) OFICIAL 3ª TALLER (A)	OFICIAL 1ª MULTIFUNCIONAL (D) OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO (C) OFICIAL DE 1ª INFORMÁTICA (C) OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO (B) OFICIAL 2ª INFORMÁTICA (B) AUXILIAR ADMINISTRATIVO (A) AUXILIAR INFORMÁTICA (A)	OFICIAL 1ª MULTIFUNCIONAL (D) OFICIAL DE 1ª O.C.T. (C) DELINEANTE DE 1ª (C) ANALISTA 1ª LABORATORIO (C) OFICIAL 2ª O.C.T. (B) DELINEANTE DE 2ª (B) ANALISTA DE 2ª DE LABORATORIO (B) AUXILIAR DE O.C.T. (A) AUXILIAR DELINEACIÓN (A) AUXILIAR ANALISTA DE LABORATORIO (A)

Las indicaciones entre paréntesis hacen referencia a los niveles de cualificación a los únicos efectos de horas extraordinarias.

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE RETRIBUCIONES 2009
INCREMENTO IPC INICIAL 1% SOBRE TABLAS 2008

SALARIOS	SEGÚN TABLAS (ANEXAS DEL 1 AL 4)
PLUS DE ANTIGÜEDAD G.P. 4	13,5464 € MES
PLUS DE TURNO:	
DOBLE TURNO ROTATIVO	0,6876 € HORA EFECTIVA
TRIPLE TURNO ROTATIVO	0,8327 € HORA EFECTIVA
TRIPLE TURNO ESPECIAL ROTATIVO	12,8268 € HORA EFECTIVA FIN SEMANA
PLUS DE RECUPERACIÓN:	
DOBLE TURNO ROTATIVO	46,5381 € MES 11 PAGOS
TRIPLE TURNO ROTATIVO	87,2618 € MES 11 PAGOS
JORNADA FIJA TARDE/NOCHE	123,6304 € MES 11 PAGOS
PLUS DE NOCTURNIDAD	2,1338 € HORA EFECTIVA.
PLUS DE TOX. PEN. Y PELIGROSIDAD:	
CON UNA CIRCUNSTANCIA	0,3590 € MES 11 PAGOS
CON DOS CIRCUNSTANCIAS	0,3820 € MES 11 PAGOS
CON TRES CIRCUNSTANCIAS	0,4049 € MES 11 PAGOS
HORAS EXTRAORDINARIAS	SEGÚN TABLAS (ANEXAS DEL 1 AL 4)
ENFERMEDAD Y ACCIDENTES	221,6423 € MES. SE ABONARÁ SEGÚN LO QUE ESTIPULA EL ARTº 31 DEL CONVENIO. VALORES DE TABLA SALARIAL Y SUPLEMENTO PARA EL G.P. 4
AYUDA A LA ENSEÑANZA:	
DE 3 A 6 AÑOS INCLUSIVE	13,5464 € MES/HIJO 10 PAGAS
DE 7 A 9 AÑOS INCLUSIVE	15,1892 € MES/HIJO 10 PAGAS
DE 10 A 18 AÑOS INCLUSIVE	20,3159 € MES/HIJO 10 PAGAS
COMPLEMENTO SS. AYUDA DISMINUIDOS PSÍQUICOS	50,7403 € MES
AYUDA COMIDA ARTº 37 :	
PERSONAL A TURNO	2,9186 € DIA
PERSONAL A JORNADA NORMAL	2,3379 € DIA
JUBILACIÓN - ARTº 58	3.389,3420 €
QUEBRANTO DE MONEDA	50,7403 € MES. RESPETÁNDOSE LAS CANTIDADES QUE VINIERAN PERCIBIENDO SI ÉSTAS FUERAN SUPERIORES.
PAGA ADICIONAL POR OBJETIVOS	131,9584 €
COMPENSACIÓN FORMACIÓN/PMC	12,0660 € HORA EFECTIVA.
COMPENSACIÓN FORMACIÓN	18,5588 € HORA EFECTIVA.

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE RETRIBUCIONES 2009
INCREMENTO IPC INICIAL 1% SOBRE TABLAS 2008

ANEXO I (G.P. 4)

SALARIO BASE GRUPO PROFESIONAL 4						
	A Grupo de capacitación	B Grupo de capacitación	C Grupo de capacitación	D Plus puesto de trabajo	E Plus puesto de trabajo	F Plus puesto de trabajo
SALARIO MENSUAL	1.575,42 €	1.627,99 €	1.688,31 €	60,31 €	120,61 €	180,92 €
SALARIO ANUAL	22.055,86 €	22.791,90 €	23.636,29 €	844,29 €	1.688,57 €	2.532,86 €
	Referencia para tabla nuevos ingresos.	Promoción mediante formación y evaluación según criterio actual y a partir del 4º año de antigüedad	Promoción mediante formación y evaluación según criterio actual y a partir del 6º año de antigüedad	Según necesidades de la empresa fundamentado en necesidades de tipo técnico, organizativo o productivo. - Módulos de montaje - Módulos de T.S. - Células Nivel I - T. Multifuncional*	Según necesidades de la empresa fundamentado en necesidades de tipo técnico, organizativo o productivo. - Células Nivel II FAB - Coordinador grupo módulos montaje - Coordinador grupo módulos de T.S.	Según necesidades de la empresa fundamentado en necesidades de tipo técnico, organizativo o productivo. - Coordinador grupo células Nivel II FAB

TABLA SALARIAL (NUEVO INGRESO) GRUPO PROFESIONAL 4 (Según art. 40)

PERÍODO	SALARIO	C. SALARIAL (derivado de salario variable)	H. FORM. F.J.T.	OBSERVACIONES
1er Año	1er Semestre 75% A 2º Semestre 75% A	60% 60%	400	La formación tiene que ser evaluada
2º Año	3er Semestre 80% A 4º Semestre 100% A	75% 100%	300	La formación tiene que ser evaluada
3º Año	100% A	1	200	La formación tiene que ser evaluada
4º Año	100 % A	1	100	La formación tiene que ser evaluada
5º Año	100% A B	1	Según necesidades y resultado de evaluación	Puede promocionar a Salario B
6º Año	100% A B	1	Según necesidades y resultado de evaluación	Puede promocionar a Salario B
7º Año	100% A B C	1	Según necesidades y resultado de evaluación	Puede promocionar a Salario B o C

NOTA : La promoción tendrá el mismo criterio que el sistema actual. No se realizará por promoción automática. Los trabajadores pertenecientes al Grupo de Capacitación A, que acrediten un elevado grado de conocimientos, experiencia y capacidad de trabajo, podrán participar en el proceso de promoción a partir de los 2 años de antigüedad.

HORAS EXTRAORDINARIAS GRUPO PROFESIONAL 4

	A Grupo de capacitación	B Grupo de capacitación	C Grupo de capacitación	Grupo de capacitación Multifuncional
TIPO A	14,1656 €	15,2887 €	16,3505 €	17,4280 €
TIPO B	16,3505 €	17,4280 €	18,5588 €	19,6512 €

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE RETRIBUCIONES 2009
INCREMENTO IPC INICIAL 1% SOBRE TABLAS 2008

ANEXO II (G.P. 3)

TABLA SALARIAL GRUPO PROFESIONAL 3 (TECNICOS Y MANDOS)

NIVEL DE CAPACITACIÓN APLICADA

N11		36.181 €
N12	3*	34.959 €
N13	3*	33.737 €
N14	3*	32.514 €
N15	3*	31.292 €
N16	3*	30.070 €
N17	2*	28.848 €

MÁXIMA RETRIBUCIÓN:

41.129,15 €

A			B			C		
1.649 €			3.299 €			4.948 €		
A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
550 €	1.100 €	1.649 €	2.199 €	2.749 €	3.299 €	3.848 €	4.398 €	4.948 €
1.222 €								

Ingreso sin experiencia para el puesto 80% sobre N 17 Para todo tipo de Contrataciones tanto temporales como indefinidas:

23.078 €

6 MESES

* Años mínimos de vida profesional orientativos para poder promocionar.

TABLA DE ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS

GRUPO PROFESIONAL 3

VALOR QUINQUENIO MES * 14 PAGAS

34,28 €

TABLA DE HORAS EXTRAS GRUPO PROFESIONAL 3

TIPO A	A	B	C	D
TIPO B	20,9960 €	22,3868 €	23,1432 €	25,8399 €
	23,7314 €	24,7397 €	25,8399 €	29,0491 €

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE RETRIBUCIONES 2009
INCREMENTO IPC INICIAL 1% SOBRE TABLAS 2008

ANEXO III (G.P. 2)													
TABLA SALARIAL GRUPO PROFESIONAL 2 (TITULADOS MEDIOS)													
NIVEL DE CAPACITACIÓN APLICADA	N4		44.737 €	MÁXIMA RETRIBUCIÓN: 51.333,94 €									
	N5	2*	43.514 €										
	N6	2*	42.292 €										
	N7	2*	41.070 €										
	N8	2*	39.848 €										
	N9	2*	38.626 €										
	N10	2*	37.403 €										
	N11	2*	36.181 €										
	N12	2*	34.959 €										
	N13	2*	33.737 €										
	N14	2*	32.514 €										
	N15	1*	31.292 €										
	N16	1*	30.070 €										
Ingreso sin experiencia para el puesto 80% sobre N16 Para todo tipo de Contrataciones tanto temporales como indefinidas. 24.056 € 6 MESES													

* Años mínimos de vida profesional orientativos para poder promocionar.

TABLA DE ANTIGÜEDAD QUINQUENIOS	
GRUPO PROFESIONAL 2	
VALOR QUINQUENIO MES * 14 PAGAS	35,12 €

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE RETRIBUCIONES 2009
INCREMENTO IPC INICIAL 1% SOBRE TABLAS 2008

* Años mínimos de vida profesional orientativos para poder promocionar. NOTA: El Nivel de capacitación aplicada podrá sobrepasar la cuantía de 49.625 € hasta una cuantía máxima de 57.872 €, con intervalos de 1.222 €, como excepción para aquellas personas de reconocida formación, experiencia, y prestigio en el sector aeronáutico, con una capacidad claramente destacable de aportación de valor a la empresa.

IX CONVENIO COLECTIVO CESA
CUADRO DE RETRIBUCIONES 2009
INCREMENTO IPC INICIAL 1% SOBRE TABLAS 2008

ANEXO V
AYUDA AL TRANSPORTE

CODIGO	POBLACION	SIGLA	IMPORTE AÑO	IMPORTE IDA/VUELTA DIARIO
28005	GETAFE	GET	924,5892 €	4,3205 €
28010	LEGANES	LEG		
28010	PINTO	PIN		
28010	VILLAVERDE	VIL	1.079,3565 €	5,0437 €
28011	FUENLABRADA	FBR		
28012	CDAD. LOS ANGELES	ANG		
28012	PARLA	PAR	1.234,2104 €	5,7673 €
28014	TORREJON CALZADA	TOC		
28015	ALCORCON	AL		
28016	VALDEMORO	VAL		
28018	MOSTOLES	MOS	1.389,0630 €	6,4909 €
28022	GRÑON	GRI		
28022	MADRID	MAD		
28022	VILLAVICIOSA ODON	VDO	1.541,6944 €	7,2042 €
28024	ILLESCAS	ILL		
28025	SERRANILLOS VALLE	SEV		
28025	CARRANQUE	CAR		
28025	CAMARENA	CAM		
28030	ARANJUEZ	ARJ		
28028	NUMANCIA SAGRA	NUM		
28030	ARAVACA	ARA		
28030	FUENCARRAL(PLB)	FUE		
28030	POZ. ALARCON	POZ	1.851,3156 €	8,6510 €
28031	BRUNETE	BRU		
28034	MAJADAHONDA	MAJ		
28036	BOROX	BOR		
28033	ALCOBENDAS	ALC		
28034	S.S. REYES	SSR		
28036	ROZAS(LAS)	ROZ	2.003,9471 €	9,3642 €
28040	TORREJON ARDOZ	TOR	2.158,7997 €	10,0878 €
28045	VILL. PARDILLO	VPD		
28067	EL BOALO	BOA		
28040	ALCALA DE HENARES	ALH		
28055	CERCEDA	CEC		
28060	CERCEDILLA	CER	2.468,5047 €	11,5351 €

(03/20.740/10)

BOCM-20100601-74