

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima” (CESA) (código número 28006522011990).*

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 24 de julio de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 22 de enero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CESA**

2017 – 2018 – 2019 – 2020

**NOVIEMBRE 2017****Preámbulo. Identificación de las partes.**

El texto completo del presente convenio colectivo (en adelante XI Convenio Colectivo de CESA), ha sido acordado entre la Dirección de la Empresa, representada por: D. Alberto Isidro Martínez, D. Jesús García Centeno y D. Manuel Sánchez Lozano; y por la representación del comité de empresa, representada por: D. Eduardo Antón Ayuga, Dña. Maria Antonia de Oro Redondo, D. Pedro Gil Romero, Dña. Cándida Canedo Carballeira y D. José Miguel Gómez Sánchez; según Acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 11 de noviembre de 2016 del centro de trabajo de la Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos S.A. (CESA), en el Paseo de John Lennon nº4 de Getafe (Madrid), siguiendo el procedimiento establecido en los artículos que comprende el Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos), del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

**Artículo 1. Ámbito Territorial.**

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, serán aplicables en el centro de trabajo que “La Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima”, en adelante CESA, tiene en la actualidad en el Paseo de John Lennon, nº 4 en Getafe (Madrid), o establezca en lo sucesivo en la Comunidad de Madrid.

**Artículo 2. Ámbito Personal.**

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas contratadas laboralmente por CESA, del ámbito territorial referido en el art.1 del presente convenio, a excepción de las personas que ocupen los puestos de Dirección, Subdirección o Jefatura de Departamento dependientes de la Dirección.

Se garantiza a todo el personal con excepción de las personas que ocupen los puestos de Dirección, Subdirección o Jefatura de Departamento dependientes de Dirección, iguales porcentajes de incrementos salariales en sus conceptos retributivos.

Cuando a lo largo del presente convenio se hace referencia a “personas trabajadoras”, las partes firmantes hacen referencia a los trabajadores y las trabajadoras con contrato laboral convenido y firmado por CESA, en el ámbito territorial al que se refiere el art. 1.

**Artículo 3. Ámbito Temporal.**

El XI Convenio colectivo de CESA entrará en vigor el 1 de enero de 2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo en los preceptos que se estipule específicamente otra fecha de inicio. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

El texto completo del presente acuerdo, quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos salvo que con al menos dos meses de antelación a su vencimiento inicial o prorrogado, se denuncie por alguna de las partes firmantes o legitimadas legalmente para negociar.

La parte legitimada que presente el escrito de denuncia, se lo hará llegar a la otra parte negociadora, y remitirá a su vez copia del mismo a la Autoridad Laboral competente, todo ello con la antelación prevista de dos meses al vencimiento inicial o prorrogado del convenio.

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

**Artículo 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 jurídica del convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier Autoridad, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Empleo y/o 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.

#### **Artículo 5. Garantía personal.**

En el caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para las personas trabajadoras de su mismo grupo profesional / remuneración, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

#### **Artículo 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, legitimadas para interpretar el acuerdo firmado. Los acuerdos se tomarán por votación mayoritaria de cada una de las partes. En su primera reunión se regulará el procedimiento de actuación.

A falta de acuerdo en la Comisión paritaria, las partes someterán las discrepancias surgidas, a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento. El mismo procedimiento se seguirá en los supuestos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

#### **Artículo 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 (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), 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.

#### **Artículo 8. Concurrencia de otros Convenios.**

Durante la vigencia de este convenio colectivo, serán aplicables las reglas de concurrencia de convenios colectivos y de conflictos entre normas laborales establecidas en el art. 3 y el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

#### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

En cuanto a lo que la organización del trabajo se refiere, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

El Comité de empresa tendrá las competencias fijadas en el artículo 42 del presente convenio.

#### **Artículo 10. Jornada laboral anual.**

##### **1. Consideraciones generales a todas las jornadas.**

Independientemente de la jornada anual, mensual y/o diaria que pueda establecerse por Ley o disposición de carácter general, se pacta expresamente para el presente convenio colectivo, una jornada laboral anual máxima de 1.699 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2017, 2018, 2019 y 2020). Las 1.699 horas anuales laborales, se prestarán cualquiera que sea el número de días del año, días de vacaciones, fiestas anuales, u otros festivos que se establezcan.

Sobre la base de la jornada anual establecida en el párrafo anterior las distintas jornadas quedarán de la siguiente manera:

AÑOS 2017 - 2018 – 2019 – 2020	Horas/ jornadas
Jornada Continua	1.699
Jornada Flexible-Partida	1.699
Doble Turno Rotativo	1.667
Doble Turno Rotativo Especial	1.667
Triple Turno Rotativo	1.639
Triple Turno Rotativo Especial	1.639
Jornada Fija Tarde/Noche	1.614
Jornada Fin de Semana	1.214

Se establece el compromiso de todas las personas trabajadoras para que las horas sean efectivas en el puesto de trabajo.

Se podrá disfrutar de un día de Libre Disposición (LD) no consolidable, durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, si en cada año respectivo se logran los siguientes objetivos:

	2017	2018	2019	2020
PORCENTAJE MÁXIMO POR COSTES DE NO CALIDAD EN FUNCIÓN DE LAS VENTAS DE PRODUCCIÓN.	0,50%	0,50%	0,45%	0,45%
VALOR MÁXIMO DE LOS RECHAZOS CLIENTES (% R1).	1,50%	1,50%	1,00%	1,00%

*NOTA:* El ratio de rechazo del cliente (% R1), se define como la relación porcentual existente entre el número total de piezas rechazadas por los clientes, dividido entre el total de piezas entregadas. En el cálculo de este indicador se tienen en cuenta las piezas de producción y las de desarrollo.

La consecución de cada uno de los objetivos por separado, quedará ligada a la obtención de ½ día de LD.

## 2. Jornada Continua y Jornada Flexible- Partida.

**2.1. Jornada Continua:** Jornada diaria continua de 7,95 horas, con flexibilidad en la entrada comprendida entre las 6:42 y 7:30 horas.

El personal directamente ligado a los procesos productivos estará o bien a régimen de turnos rotativos, o bien en horario fijo coincidente con uno de los turnos, sin flexibilidad horaria en la entrada.

**2.2. Jornada Flexible-Partida:** Jornada diaria de 7,95 horas, con pausa obligatoria para la comida de al menos 45 minutos entre las 13.00 horas y las 15.30 horas, y flexibilidad horaria en la entrada de 07:30 a 09:00 horas.

Para las personas adscritas a esta jornada, se les permitirá realizar la jornada diaria continua, todos los viernes del año y todos los días laborales comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, siendo la flexibilidad en la entrada durante estos días de 07:00 a 09:00 horas.

El personal no asociado directamente a procesos productivos estará adscrito a esta jornada flexible y partida, a no ser que se le notifique lo contrario.

La Jornada Continua y la Jornada Flexible-Partida, se llevará a cabo bajo las siguientes consideraciones:

- El derecho personal a elegir libremente el horario de trabajo, dentro de los límites flexibles indicados, puede ser limitado o fijado por la Dirección, fundamentándolo en necesidades de tipo económico, técnico, organizativos y/o de producción.
- Diariamente se tendrá que realizar la jornada completa establecida, salvo causa justificada.
- Cualquier salida tanto por razones de trabajo como por razones personales, deberá ser registrada en la herramienta que la Dirección establezca para tal efecto, siendo necesaria el registro tanto de la salida como de la entrada, si la hubiere.

Cualquier petición individual de cambio de horario, flexibilidad de hora en la entrada/salida, será estudiada por la Dirección de RR.HH., fundamentando la respuesta en razones de tipo técnico, organizativo o de producción. En aquellos casos en que el puesto de trabajo no permita desplazar el horario, las ausencias justificadas podrán ser recuperadas según el Artículo 53 del presente convenio colectivo.

## 3. Turnos rotativos de trabajo.

### 3.1. Consideraciones generales.

La organización del trabajo en turnos rotativos, responderá a principios organizativos fundamentado en razones de tipo técnico, económico, organizativas y/o de producción.

La Dirección de la Empresa, previamente a la realización de los turnos, los someterá a información y consulta del Comité de Empresa. Los equipos de dos, tres, o cuatro personas que trabajen en un mismo puesto de trabajo, y se le comunique que su jornada es a turno rotativo, podrán si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la Dirección de RR.HH., asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, queden adscritos nominalmente al turno de mañana, de tarde, de noche o fin de semana.

La Dirección sólo accederá a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todas las personas que compongan el equipo rotativo.

Si por cualquier circunstancia el pacto entre las personas afectadas quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de los implicados, o bien por enfermedad, accidente laboral, baja, u otra circunstancia cualquiera, los componentes del equipo rotativo estarán obligados a realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que la nueva incorporación (si la hubiere), acepte el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

Se facilitará el transporte colectivo para aquellas personas que no hubieran renunciado a su uso. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de personas afectadas no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se les abonará a los interesados la cantidad que en función de su domicilio se compense a aquellas personas que voluntariamente hayan renunciado al uso del transporte colectivo.

El solape entre turnos queda establecido en tres minutos máximo de 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, recogido en las tablas salariales.

Las personas directamente ligadas a los procesos productivos, se encontrarán adscritas a alguno de los turnos rotativos existentes, o en horario fijo coincidente con uno de los turnos, sin flexibilidad en la entrada. Para el turno de noche, la semana laboral comenzará en domingo.

### **3.2. Plus de recuperación:**

Las personas que presten servicios en turnos rotativos, tendrán la opción de trabajar las horas de diferencia con la Jornada Continua, es decir 32, 60 y 85 horas respectivamente, según calendario, percibiendo a cambio un plus anual pagadero en 11 mensualidades.

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

### **3.3. Jornadas especiales:**

**3.3.1. Doble Turno Rotativo Especial:** Se trata de una agrupación de tres personas a Doble Turno Rotativo, con una jornada según convenio de 1.667 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.

Las personas adscritas a esta jornada, cubrirán la necesidad del desarrollo de la capacidad productiva de la siguiente manera:

- Rige como premisa básica la realización del DTR de acuerdo al horario y calendario establecido al efecto (lunes a viernes).
- Como premisa secundaria, se establece la 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) 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, prestación del servicio ininterrumpido de 15,90 horas de lunes a viernes.

Las condiciones son las siguientes:

- Derecho al plus de Doble Turno Rotativo, para cada hora efectiva realizada de lunes a viernes.
- El transporte se regulará siguiendo los criterios generales establecidos en el artículo 25 del presente convenio colectivo.

- Para cada hora efectiva trabajada los sábados y domingos en la realización de este turno rotativo, se abonará el Plus de turno "DTR Especial" establecido en las tablas salariales.
- Se mantiene la posibilidad para cada trabajador de completar las 32 horas de diferencia del DTR con la jornada continua, percibiendo por ello el "Plus de Recuperación del DTR".

**3.3.2. Triple Turno Rotativo Especial:** Se trata de una agrupación de cuatro personas al Triple Turno Rotativo, con una jornada según convenio de 1.639 horas. Su implantación está fundamentada en:

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

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

- Rige como premisa básica la realización del T.T.R. de acuerdo al horario y calendario establecido al efecto, de lunes a viernes.
- Como premisa secundaria, se establece la realización de la jornada de sábado y domingo de 12 horas cada día, de acuerdo al mencionado calendario. 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, la prestación ininterrumpida del servicio durante las 24 horas de lunes a viernes.

Las condiciones son las siguientes:

- Derecho al plus de Triple Turno Rotativo, para cada hora efectiva realizada de lunes a viernes.
- El transporte se regulará siguiendo los criterios generales establecidos en el artículo 25 del presente convenio colectivo.
- Para cada hora efectiva trabajada los sábados y domingos en la realización de este turno rotativo, se abonará el Plus de turno "TTR Especial" establecido en las tablas salariales.
- 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 del TTR".

**3.4. 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.

#### **Artículo 11. Calendarios.**

La empresa se regirá por los calendarios anuales compensados que el Departamento de RR.HH. anualmente comunique, una vez conocido los festivos locales, autonómicos y nacionales que se publiquen oficialmente.

La Dirección hará entrega de los calendarios al Comité de empresa, al objeto de que hagan las sugerencias y comentarios que estimen oportunos.

Estos calendarios se complementarán con el derecho al disfrute por parte de las personas trabajadoras de los días de Libre Disposición (LD), correspondiente a cada jornada de trabajo.

Los días de Libre Disposición, podrán disfrutarse hasta el primer trimestre del año siguiente al de su vencimiento, teniendo en cuenta las necesidades personales de las personas trabajadoras y las condiciones técnicas, productivas y económicas de la Empresa.

#### **Artículo 12. Vacaciones.**

Durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborales de lunes a viernes. Se entiende por efectivos los contemplados entre el lunes y el viernes en jornada laboral de 7,95 horas, teniendo

los sábados del mes de agosto la consideración de libre en los mismos términos establecidos en el calendario anual. En cualquier caso, el periodo vacacional no será inferior a 30 días naturales.

#### **Artículo 13. Vacaciones Disfrute.**

El período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado en los calendarios anuales compensados.

La Dirección designará al personal propio de la empresa, que durante dicho período tenga que efectuar labores de conservación y/o 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 las personas trabajadoras, habiéndose comunicado previamente por parte de 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 antelación 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 de 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, la Dirección procurará garantizar por todos los medios que toda persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

En base a lo indicado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, la IT derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, y en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al cual corresponde las vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, ésta podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

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 personales 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.**

##### **1. Consideraciones generales.**

La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada laboral 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 empresa considere la necesidad de realizar horas extraordinarias, por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, con carácter previo comunicará su propuesta al Comité de empresa para su examen, y en su caso acuerdo. En aquellos casos en que el Comité de empresa aportase argumentos que evidenciaran que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la Dirección de la empresa 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 empresa 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 de la empresa 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 las personas trabajadoras, 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.

## 2. Compensación por realización de Horas Extras.

Para las personas pertenecientes al GP-4, las horas extras laborables tendrán un coeficiente de compensación de 1,4 por cada hora extra realizada, y de 1,6 horas por cada hora extra realizada en día libre. Para este colectivo, si coincide la realización de trabajos extraordinarios en día festivo, tanto en el calendario común, como en el calendario al que la persona está adscrita, percibirá como compensación el plus denominado "**Plus Festivo**", que consistirá en el plus establecido en las tablas salariales a tal efecto, y creará la bolsa de horas a disfrutar en los 5 días laborables siguientes con el coeficiente de 1 por cada hora extra realizada en estos días.

Para las personas pertenecientes al GP1, 2 y 3, las horas extras realizadas en días libres y en días festivos, tendrán el coeficiente de compensación de 1,6 horas por cada hora extra realizada.

### DÍAS LABORABLES

GP	CUANTÍA ECONÓMICA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
GP-1	No aplica	No aplica
GP-2	No aplica	No aplica
GP-3	S/Tabla salarial (H.E. "A")	1,4
GP-4	S/Tabla salarial (H.E. "A")	1,4

### DÍAS LIBRES

GP	CUANTÍA ECONÓMICA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
GP-1	No aplica	1,6
GP-2	No aplica	1,6
GP-3	S/Tabla salarial (H.E. "B")	1,6
GP-4	S/Tabla salarial (H.E. "B")	1,6

### DÍAS FESTIVOS

GP	CUANTÍA ECONÓMICA	COMPENSACIÓN EN TIEMPO
GP-1	No aplica	1,6
GP-2	No aplica	1,6
GP-3	S/Tabla salarial (H.E. "B")	1,6
GP-4	Plus Festivo	Mismo nº de horas.

## 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. Pluses Personales
    - 1.1. Plus de Antigüedad
    - 1.2. Plus personal no consolidable según Clasificación Profesional.
    - 1.3. Complemento Salarial Salario Variable.

2. Pluses de puesto de trabajo.
  - 2.1. Plus de Puesto de Trabajo "d".
    - Módulos de trabajo.
    - Células Nivel I FAB.
    - T. Multifuncional.
  - 2.2. Plus de puesto de trabajo "e".
    - Células Nivel II FAB.
    - Coordinador grupo módulos.
  - 2.3. Plus de Puesto de Trabajo "f".
    - Coordinador grupo células Nivel II FAB.
  - 2.4. Plus de Nocturnidad.
  - 2.5. Plus de turno: DTR, D.T.R. Especial, TTR y T.T.R. Especial.
  - 2.6. Plus de recuperación: DTR, DTR Especial, TTR, TTR Especial y Jornada Fija Tarde/Noche.
  - 2.7. Plus festivo.
3. Complemento salarial variable (Art. 21 del presente convenio).
  - Complemento salarial.
  - Incentivos en función del EBIT.
4. De vencimiento periódico superior al mes y otras retribuciones extraordinarias.
  - 4.1. Importe de vacaciones retribuidas.
  - 4.2. Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
  - 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. Ayuda al transporte.
2. Quebranto de moneda.
3. Ayuda a personas con discapacidad mental o intelectual.
4. Ayuda a la enseñanza.
5. Ayuda de estudios.
6. Complemento de ayuda a personas con discapacidad mental o intelectual.
7. Gastos de viaje.
8. Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente.
9. Ayuda a la comida
10. Incentivo por jubilación.

#### **Art. 17. Salario Base. Concepto y devengo.**

El salario base, como parte de la retribución de la persona trabajadora 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 GP- 1, 2, 3: Según: Nivel de Capacitación / Nivel de Responsabilidad.

Para GP- 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.**

Durante la vigencia del presente convenio, se establece el devengo del Plus de antigüedad en quinquenios para todas las personas contratadas laboralmente por CESA.

El importe de cada quinquenio, se establecerá en las tablas salariales, siendo éste importe único para cada Grupo Profesional, y actualizable en la misma proporción que el resto de conceptos recogidos en las tablas salariales.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo 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.**

Las personas trabajadoras que en función de su jornada desarrollen actividad productiva dentro de las horas estipuladas como horas nocturnas, se aplica el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), percibirán la parte proporcional correspondiente al Plus de nocturnidad establecido en el cuadro de retribuciones anexo en función del tiempo de trabajo.

Los importes correspondientes al Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, vienen recogidos en el cuadro de retribuciones anexo.

**Art. 20. Plus de turno.**

Se establece un plus para todas las personas trabajadoras que realicen turnos rotativos de trabajo. Este plus se fija para el presente convenio en el cuadro de retribuciones anexo.

**Art. 21. Sistema de Incentivos: Complemento salarial**

Se establece un único objetivo para el cálculo del salario variable anual. Para el periodo de vigencia del convenio, se establece que el objetivo es el nivel de cumplimentación del E.B.I.T. de la Cuenta de Resultados Anual, expresado como el porcentaje obtenido por la división entre el beneficio operativo anual antes de ingresos y gastos financieros e Impuesto de Sociedades, y el volumen de Ventas del Ejercicio.

Este ratio (EBIT), será el que se apruebe por el Consejo de Administración de CESA para el primero de los cinco años del Plan Operativo, y así sucesivamente. Es decir, el ratio tendrá un valor diferente para cada uno de los años del ámbito temporal de aplicación del XI Convenio colectivo de CESA, y coincidirá siempre con el del primer año del Plan Operativo.

El Complemento Salarial, tendrá una parte porcentual fija o “Complemento Salarial Garantizado”, y una parte porcentual variable o “Complemento Salarial Variable” que será determinado en función del grado de cumplimentación del EBIT.

Para el ejercicio 2017, el objetivo del EBIT, establecido por el Consejo de Administración es el 5,8%. Para los sucesivos ejercicios, el EBIT será el que fije el Consejo de Administración para el primero de los cinco años incluidos en el Plan Operativo de cada período, por lo tanto el valor del objetivo anual será específico para cada año.

En el presente Convenio colectivo se establecen los valores medios del salario variable en los siguientes índices:

GRUPO PROFESIONAL	100% OBJETIVOS
GP 1, 2, 3	7,80%
GP 4	28,40%

- **Parte Fija del Complemento Salarial**

La parte fija del Complemento Salarial, o "Complemento Salarial Garantizado", tendrá los siguientes valores:

GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO SALARIAL FIJO	
GP 1, 2, 3	75% s/ 7,80%	5,85%
GP 4	90% s/ 28,40%	25,56%

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario base individual establecida en las tablas salariales anuales, y será abonado en doce mensualidades. La retribución variable será calculada en función del salario base y de las horas efectivas de trabajo.

Si el nivel de cumplimentación del EBIT, es superior o igual al 10%, el Complemento Salarial para todos los Grupos Profesionales se considerará cumplimentado al 100%, teniendo en cuenta la adaptación correspondiente del porcentaje de EBIT según lo recogido en el Acuerdo Colectivo firmado el 16 de diciembre de 2014 sobre modificación del nivel de EBIT (nº 184 BOCM 5 Agosto de 2015).

- **Parte Variable del Complemento Salarial.**

La parte variable del Complemento Salarial, tendrá los siguientes valores y topes mínimos y máximos:

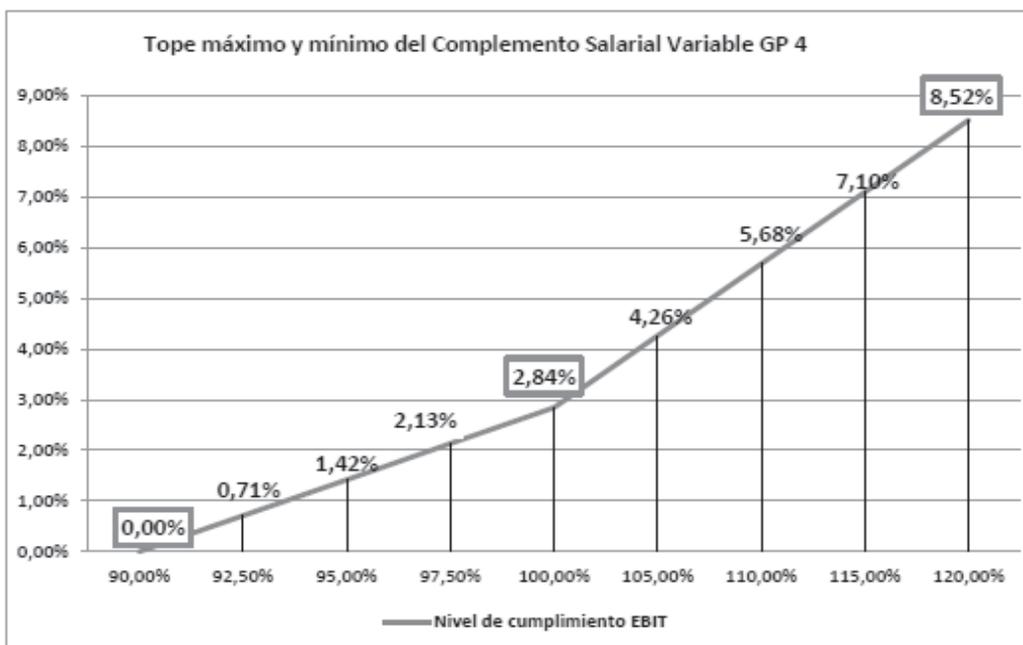
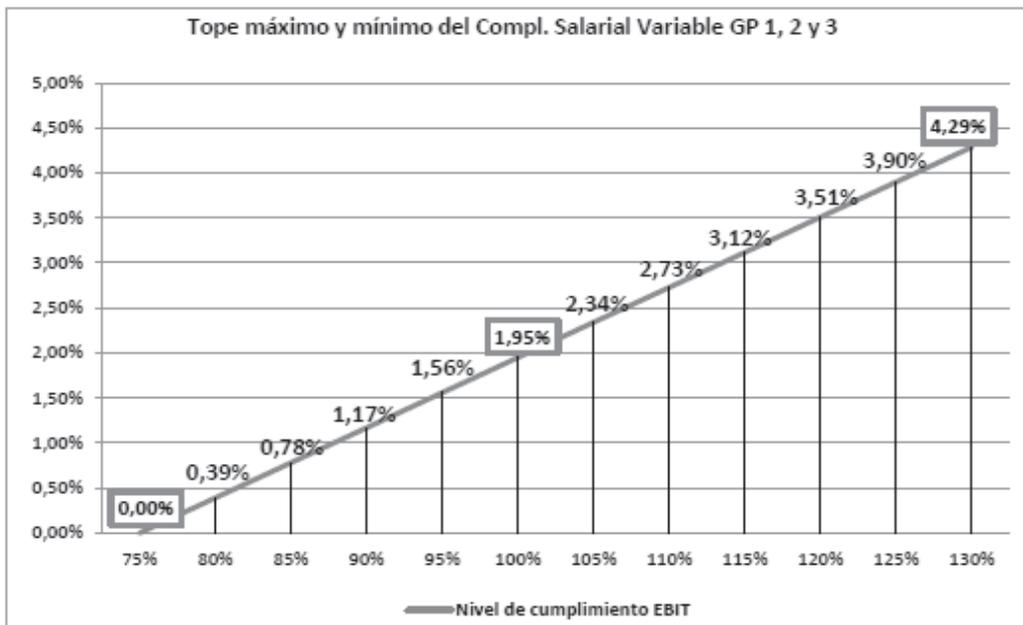
GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO SALARIAL VARIABLE
GP 1, 2, 3	0% - 4,29%
GP 4	0% - 8,52%

- **Topes Mínimos y Máximos del Complemento Salarial Variable.**

GRUPO PROFESIONAL 1, 2 y 3	COMPLEMENTO SALARIAL VARIABLE
Igual o inferior al 75% de los objetivos (5,85% - 5,85%)	0,00%
100% de los objetivos (7,80% - 5,85%)	1,95%
Igual o superior al 130% de los objetivos (10,14 % - 5,85 % )	4,29%

GRUPO PROFESIONAL 4	COMPLEMENTO SALARIAL VARIABLE
Igual o inferior al 90% de los objetivos (25,56% - 25,56%)	0,00%
100% de los objetivos (28,40% - 25,56%)	2,84%
Igual o superior al 130% de los objetivos (34,08 % - 25,56 % )	8,52%

Los porcentajes finales resultantes del Complemento Salarial Variable, se aplicarán sobre el salario base individual establecida en las tablas salariales anuales y será abonado de una sola vez, cuando hayan sido auditadas las Cuentas Anuales de la empresa.



**Personal Directo e Indirecto.**

La clasificación administrativa del personal entre directo e indirecto, responde a un criterio exclusivamente contable, relacionado con la manera de imputar analíticamente los costes de los productos fabricados para su venta.

**Art. 22. 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 VI 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 la persona que realice las horas extras, y la persona que ocupe la jefatura correspondiente de la forma siguiente:

- Se disfrutará el total del número de horas extraordinarias con la compensación del valor hora extraordinaria, según se recoge en la tabla del Art. 14 del presente convenio.

#### **Art. 23. 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", o "f".

A estos importes se agregará, la parte fija del complemento salarial mensual establecido para cada Grupo Profesional.

#### **Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.**

Las personas trabajadoras de CESA percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales. Cada una de estas gratificaciones extraordinarias, estarán comprendidas por una mensualidad del salario base reflejada en el cuadro de retribuciones anexo de este Convenio. El abono se hará efectivo, el 30 de junio y el 30 de noviembre de cada uno de los años de 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", o "f".

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la que se abona el 30 de junio, dentro del primer semestre del año, y la que se abona el 30 de noviembre, 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 y trabajadoras 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. 25. 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 por zonas de residencia permita por su número la implantación del transporte.
2. Que la ruta que se establezca se adapte a unos itinerarios razonablemente lógicos.

Se acuerda en el presente convenio, que todas las personas trabajadoras podrán utilizar el transporte colectivo que la empresa tenga establecido.

3. 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) Aquellas personas que no tengan 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, siendo la cuantía máxima a percibir la estipulada en la zona 5 del Anexo V.

**Art. 26. Quebranto de moneda.**

Tendrán derecho a este plus aquellas personas trabajadoras 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. 27. 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 GP-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 GP- 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 o maternidad, 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:
    - Pluses d, e o f.
    - Plus de nocturnidad generado por turnos.
    - Plus de turno
  - Complemento Salarial (fijo y variable.)

Los pluses horarios, se calcularán en función de las horas teóricas que hubiera tenido que trabajar, en situación de alta, la persona trabajadora.

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 y trabajadoras 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 Laboral.

Se acuerda ampliar la duración del permiso de paternidad hasta las cuatro semanas de duración, en los mismos términos que la legislación vigente.

Se mantendrá el complemento al 100% para las suspensiones de contrato por motivos de maternidad, y durante los quince primeros días en las suspensiones de contrato por motivos de paternidad. En los casos de suspensión de contrato por paternidad, a partir del día dieciséis de suspensión, corresponderá la prestación de la Seguridad Social correspondiente. 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, con la limitación referida a la paternidad en el párrafo anterior.

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 Laboral.

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. 28. 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, la persona profesional de medicina de empresa o persona designada por ésta, 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 de la persona trabajadora 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. 29. 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 descendiente de la persona trabajadora 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 descendiente de la persona trabajadora 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. 30. Ayuda a personas con discapacidad psíquica.**

Toda persona contratada por CESA que tenga descendientes o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, que vivan a sus expensas y posean la certificación oficial de personas con discapacidad psíquica, percibiendo por tanto la prestación correspondiente a dicha certificación por parte 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. Esta ayuda económica se abonará por cada mes natural y por cada persona con discapacidad psíquica que esté legalmente a su cargo mientras perciba la mencionada ayuda económica.

Las personas en quienes concurren estas circunstancias, deberán acreditar ante la empresa la correspondiente certificación oficial expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social y la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social. Las personas solicitantes empezarán a percibir la ayuda de la empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

**Art. 31. Ayudas para tratamiento de discapacidades.**

La población objeto de esta ayuda serán aquellas personas trabajadoras de CESA, que tengan descendientes o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad 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 discapacidades estudiados en sentido amplio:

1. Personas con discapacidad en sentido estricto reconocidos como tales.
2. Personas con discapacidad permanente 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 de la Comunidad Autónoma.
- 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. 32. Ayudas para estudios.**

Las personas pertenecientes a la plantilla de CESA y 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 1.193,40 € 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 del comité de Empresa 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 de la persona solicitante 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 del solicitante 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 del comité de Empresa 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 curso ha sido seguido con interés y aprovechamiento.

**Art. 33. Ayuda al transporte.**

Durante la vigencia del presente convenio, se acuerda mantener para todas las personas trabajadoras de CESA y que hayan renunciado al transporte colectivo, la compensación económica no salarial denominada "Ayuda al transporte".

Se establecen como máximo cinco zonas. (Se adjunta relación de zonas en Anexo nº V de las Tablas Salariales).

Para aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo la compensación económica derivada de anteriores regulaciones (zonas 6, 7, 8 y 9), se establece el precio unitario de la zona 5 (Madrid), y un plus personal congelado y no consolidable, con la cuantía resultante de la diferencia entre la zona 5 y la zona de la que venía percibiendo, mientras permanezca en el domicilio que dio origen al derecho. Todos los cambios de domicilio futuros que realicen las personas referidas en este punto, se tomarán con la referencia del nuevo domicilio acorde a la nueva regulación.

Los importes de las zonas 1 a 5, se irán incrementando en el mismo porcentaje y forma en que lo haga las tablas salariales.

**Art. 34. Plus de Ayuda a la comida.**

Se establece el concepto de "Ayuda a la comida", para todas las personas trabajadoras de CESA por día de trabajo efectivo realizado de lunes a viernes.

El importe establecido para este concepto, estará recogido en las tablas salariales.

**Art. 35. 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 el Comité de empresa 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 las personas trabajadoras.

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 Laboral 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 y trabajadoras.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad de la persona trabajadora, 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. 27 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 la persona trabajadora, la persona profesional de medicina 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 las personas trabajadoras antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal.

El servicio médico de empresa podrá proceder a reconocimientos de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras como para la empresa en general.

Durante la vigencia del presente convenio, se establece como objetivos de referencia para la mejora del absentismo anual los siguientes índices:

ÍNDICE GENERAL ANUAL	PLUS SOBRE SALARIO BASE ANUAL
3,50 %	0,2 %
3,10 %	0,4 %
2,60 %	0,6 %
2,10 %	0,8 %

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

Este plus no consolidable, será abonado en base a las horas trabajadas, a todos los trabajadores y trabajadoras incluidas en este convenio, 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. 36. 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. En la medida de lo posible, se facilitará que la reducción de la jornada de la persona que acceda a la jubilación parcial sea el máximo legal permitido. Toda persona trabajadora que comunique a la Dirección, como mínimo con tres meses antes de cumplir la edad reglamentaria, 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.

Las personas trabajadoras de CESA que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la jubilación parcial de la Seguridad Social, podrán solicitar a la Dirección de Recursos Humanos, adquirir tal condición con la antelación mínima de tres meses al cumplimiento específico de sus requisitos de edad y cotización mínima exigida. La Dirección de Recursos Humanos emitirá un informe previo al cumplimiento de los requisitos de acceso a la jubilación parcial.

A las personas que cumplan con los requisitos de edad y cotización mínima exigidos en la legislación vigente aplicable en cada momento, y hayan comunicado previamente su voluntad de acogerse al presente acuerdo de jubilación parcial, se les aplicará la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 75%, manteniéndose con contrato temporal de jubilación parcial con el porcentaje de jornada restante, hasta que cumplan con los requisitos para acceder a la jubilación total.

Las personas que accedan a situación de jubilación parcial durante la vigencia del presente convenio, percibirán la remuneración correspondiente a su jornada de trabajo, la cual añadida a su pensión de jubilación reconocida, se le garantiza que no será inferior al porcentaje de su retribución bruta anual que vinieran percibiendo en el momento de acceder a la jubilación parcial, siguiendo los criterios establecidos en el presente cuadro:

TRAMO COMPRENDIDO	PORCENTAJE DE SALARIO BRUTO
Hasta los 45.000 €	95 %
Entre los 45.001 € y los 55.000 €	80%
Entre los 55.001 € y los 65.000 €	70%
A partir de los 65.001 €	65%

La totalidad de las horas que la persona en situación de jubilación parcial deba realizar, podrán prestarlas en períodos anuales. El número de horas a realizar durante el periodo de jubilación parcial, se calculará tomando como inicio el momento de la firma del contrato temporal de jubilación parcial, y la edad en la que la persona cumpla con los requisitos exigidos para poder acceder a la jubilación total.

Si se produjeran modificaciones legislativas que provoquen un incremento de los costes empresariales por jubilación parcial, la Comisión negociadora del convenio se reunirá para analizar el impacto económico.

#### **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 del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid. 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 una persona, presta sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de una persona trabajadora 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 Indefinida o de duración Determinada.

- Remuneración y 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.

**E) Otros tipos de contrato.**

La Dirección de CESA evaluará el tipo de contrato que mejor se adapte a las necesidades productivas.

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 desempleo y primer empleo, así como a personas con discapacidad física y mayores de 45 años.
3. Las personas con contrato de interinidad causarán 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. Las personas con contrato indefinido 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 y trabajadoras de jornada completa y de su misma categoría y en proporción a la jornada realizada.
5. Trimestralmente la Dirección mantendrá la información al Comité de Empresa sobre previsiones de ingreso, las cuales se harán públicas.  
Así mismo, se informará al Comité de Empresa 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. Personas con contrato fijo a tiempo parcial.
  - 2º. Personas con contrato eventual o interino.
  - 3º. Personas con contrato en formación o prácticas.

Para dicho cumplimiento, se informará previamente al Comité de Empresa 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 relación al empleo y referido a la subcontratación, a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo, la Dirección se compromete a desarrollar la política que regule la subcontratación, estableciéndose criterios que garanticen el empleo en la Compañía.

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 las personas trabajadoras excedentes del Grupo.

#### **Art. 37. Porcentaje salarial aplicable para las nuevas contrataciones.**

Se acuerda establecer una única tabla de inicio aplicable al Salario Base y Salario Variable para todas las nuevas incorporaciones que se produzcan en CESA. La aplicación de esta tabla estará fundamentada en la necesaria adaptación al puesto de trabajo, y será aplicable independientemente del tipo de contrato y Grupo Profesional. La aplicación de esta tabla, se llevará a cabo una única vez a lo largo de la vida laboral de la persona contratada por CESA.

PERIODO	SALARIO BASE	SALARIO VARIABLE
Primer Semestre	75%	60%
Segundo Semestre	75%	60%
Tercer Semestre	80%	75%
Cuarto Semestre	100%	100%

Esta tabla salarial no será aplicable a toda persona que se encuentre ya contratada por CESA a fecha 31 de mayo de 2017.

#### **Art. 38. Clasificación Profesional.**

##### **Declaración previa.**

Este sistema y sus normas complementarias en las que quedarán encuadrados todas las personas trabajadoras de CESA, excepto aquellas que ocupen los puestos de Dirección, Subdirección y Jefaturas de Departamento dependientes de Dirección, contemplará como objetivo para todas las personas trabajadoras 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 fue 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 acordó sustituir el sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se tomaron como una referencia de integración en los grupos profesionales.

Como consecuencia de todo ello, las antiguas categorías profesionales quedaron encuadradas en los Grupos Profesionales y Funcionales. Todas las personas trabajadoras estarán incluidos en uno de los grupos de TALLER, EMPLEADOS o TÉCNICOS.

- Taller: Son las personas trabajadoras de CESA 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 las personas trabajadoras de CESA 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 las personas trabajadoras de CESA con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades de diseño, soporte a la producción y garantía de calidad, así como aquellas personas trabajadoras de CESA 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, toda persona trabajadora 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 GP-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.

#### **Multifuncionalidad GP - 4 (GP - 4M)**

Para armonizar las necesidades de la Empresa y los derechos de las personas trabajadoras referidas a este concepto, se establecieron unas reglas de actuación que hicieron posibles ajustes transitorios o definitivos en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

El colectivo correspondiente al GP- 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'
- La persona trabajadora multifuncional realizará todas las tareas propias del encuadramiento con la única limitación de la formación necesaria.
- El salario correspondiente a la multifuncionalidad es consolidable.

#### **Cambios de Grupo Profesional.**

Los cambios de Grupo Profesional vendrán regulados por la norma de Política Salarial y de Promoción. 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.**

Las personas de nuevo ingreso en el GP- 4 tendrán las condiciones salariales que están recogidas en la correspondiente tabla que figura como anexo I.

El resto de las personas de nuevo ingreso se regularán de acuerdo a la política salarial del GP-1, GP- 2 y GP- 3 acordada recogida en los Anexos II, III y VI respectivamente.

**Pluses.**

Todas las personas trabajadoras que venían percibiendo pluses, los percibirán únicamente mientras estén desempeñando el trabajo que dio lugar a dicho plus.

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. La persona trabajadora 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 persona trabajadora de las afectadas, que serán cursadas a la Comisión a través de la persona responsable inmediata de la Sección.  
Dicha persona responsable deberá visar y cursar las peticiones que se formulen por los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras.
  - 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 y trabajadoras, participarán en los exámenes de promoción.

El tribunal estará constituido por:

- Una persona que ocupe la presidencia del tribunal, que será preferentemente, la persona de titulación universitaria superior de la sección correspondiente.
- Dos vocales de la Dirección.
- Dos vocales del Comité de Empresa.

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.

- 1.6. 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 las personas trabajadoras de CESA a excepción de las personas que ocupen los puestos de dirección, subdirección y jefatura de departamento dependientes de Dirección.

**Art. 40. Provisión de vacantes.**

1. Aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 GP-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.**

Las personas incluidas en el GP-4, y Grupo de Capacitación "A", con más 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 los diez 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 las personas trabajadoras de CESA para la defensa de sus intereses.
2. La Dirección de la empresa informará, previamente, al Comité de empresa 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 7. a. 1º 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**

Se habilitará un local, donde al menos pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades de la Empresa. 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) CRÉDITO 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 Y TRABAJADORAS**

1. Las personas trabajadoras 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 la persona de Dirección el plazo de preaviso.
5. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de empresa, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

#### **E) LIBERTAD SINDICAL**

1. Las personas trabajadoras 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. Ninguna persona trabajadora afiliada 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.

**F) 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 de la trabajadora responsable de dicha Sección Sindical, de entre los Delegados de la misma, o del 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. Las Secciones Sindicales tendrán las garantías y facultades establecidas en el Art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
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 2/2015, de 23 de octubre). 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 las personas trabajadoras, y con el fin de preservar la salud e integridad física de todas éstas personas, 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. Siendo un criterio más adecuado el de limitar los tiempos de exposición a los riesgos ambientales de aquellas personas 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, impliquen una exposición a riesgos de dicha naturaleza, 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 y trabajadoras 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 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 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 y trabajadoras.

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 las personas trabajadoras afectadas 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 y trabajadoras, 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.

Las personas trabajadoras 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, aquellas personas 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. Servicio Propio de Prevención.**

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.

Se elaborará en el Comité de Seguridad y Salud un mapa de riesgos por áreas, que contemple los distintos riesgos inherentes a cada una de las secciones que componen las instalaciones de CESA. Se hará mención a aspectos como el embarazo y la lactancia.

**Art. 45. Reconocimientos médicos anuales.**

Los reconocimientos médicos anuales que se efectúan a las personas trabajadoras 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 teratógenos 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.**

Las personas trabajadoras de CESA, pondrán solicitar, en caso de necesidad, préstamos por un importe total de hasta 1.465,50€ que se incrementará cada año de vigencia del convenio con el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales. La amortización de los mismos se realizará como máximo en los 12 meses siguientes a la concesión.

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

La cantidad máxima para la vigencia del presente convenio de la bolsa para préstamos que concederá la empresa será de 16.120,50 €.

**Art. 48. Servicio de fuera de jornada prestado por el personal de mantenimiento.**

Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación, 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 las personas trabajadoras de CESA, y sus familias.

La Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que ascenderá a 8.144 € para el año 2017, siendo esta cantidad revisada anualmente en la misma proporción que las tablas salariales.

**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 las personas trabajadoras.

**Art. 52. Becas y ayudas al estudio.**

Se establece para la Compañía un número de siete becas para la vigencia del presente Convenio. Estas becas cubrirán estudios de Ciclo Formativo de Grado Superior y estudios universitarios tanto de Grado universitario, como de Posgrado universitario, dando preferencia a las carreras que están relacionadas con la actividad de la empresa. La distribución de las becas será:

- Estudios Universitarios (actuales títulos de Grado y Posgrado): 4
- Formación Profesional (Ciclos Formativos de Grado Superior): 3

La cuantía de estas becas será de 1087,20€ para estudios de Posgrado o Master, 819,81€ para estudios de Grado y 273,23€ para los Ciclos Formativos de Grado Superior. 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. El disfrute de este permiso, podrá ser postergado a petición de la persona solicitante, hasta un máximo de doce meses desde la fecha en que se produce el matrimonio. La postergación del disfrute, no puede suponer más días laborables de permisos retribuidos que los correspondientes al disfrute en el momento del hecho.
  - b) Dos días laborables según calendario en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a. Dos días laborables en casos de 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, la persona solicitante necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.  
Cuatro días laborables según calendario en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora solicitante necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.  
Un día laborable, según calendario, por intervención quirúrgica menor o ingreso de urgencias en Centro Sanitario.
  - c) Un día laborable según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales.
  - d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
  - e) Las personas solicitantes de lactancia de un menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La persona solicitante por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre

- en caso de que ambos trabajen, aportando la certificación de no ejercicio del derecho a lactancia en otro centro de trabajo.
- f) Un día natural en caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos y hermanas, tanto naturales como 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. Éstas dieciséis semanas pueden ser disfrutados por cualquiera de los dos progenitores, acorde a lo establecido 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 especialista de medicina general de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma tales como: Psiquiatría, Odontología, etc., y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas. El uso de estas 16 horas anuales, podrá incluir el acompañamiento al especialista de medicina general o a las especialidades mencionadas, de menores de 13 años de edad (inclusive), o sin límite de edad si tiene discapacidad certificada, siempre y cuando la persona trabajadora solicitante tenga guarda legal sobre los mismos. 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 especialista de medicina general 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 de la persona que haya sido nombrada como 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. Cuando por necesidades productivas, algún trabajador o trabajadora deba ampliar su jornada laboral, previo acuerdo entre la persona que haya sido nombrada como responsable del área y la persona solicitante, dispondrá de dicho tiempo para su disfrute.

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 la persona trabajadora de CESA.
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:
  - o Que se trate de un permiso de acuerdo al presente artículo y de los siguientes apartados a), b), c), d) y f).
  - o Que se ejercite el derecho dentro de los quince días siguientes, previo acuerdo entre el solicitante y la persona que haya sido nombrada como responsable del área.
  - o Que el desplazamiento no suponga una ausencia al trabajo mayor que si el derecho se hubiese ejercitado el día del hecho.

Las licencias y permisos recogidos en este artículo, no podrán ser acumulados por un mismo hecho. Es decir, cada contingencia aquí recogida, devengará un único permiso o licencia, no pudiéndose acumular más de uno.

#### **Art. 54. Excedencias.**

1. **Excedencia por cuidado de menores:** Las personas trabajadoras de CESA, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de menores en los casos de nacimiento, o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. **Excedencia por cuidado de familiares:** Las personas trabajadoras de CESA, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siendo computado todo el periodo de excedencia a efectos de antigüedad. La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Tanto para la excedencia por cuidados de menores, como la excedencia por cuidado de familiares, la persona trabajadora solicitante, conservará durante el primer año derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un derecho preferente de reingreso en las vacantes del mismo Grupo Profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora solicitante forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

- 3. Excedencia voluntaria por motivos personales:** Las personas trabajadoras de CESA podrán solicitar un periodo de excedencia voluntaria por motivos personales, si tienen al menos un año de antigüedad en la Empresa y no han disfrutado otra excedencia en los cuatro años previos.

La duración de la excedencia estará comprendida entre un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Este tipo de excedencia no computa a efectos de antigüedad, cotizaciones o prestaciones sociales.

En caso de vacante de igual o similar categoría, el solicitante excedente conserva solo un derecho de reincorporación preferente a vacantes oficialmente convocadas en su mismo Grupo Profesional.

#### **Art. 55. Estudios.**

1. Las personas trabajadoras inscritas 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, la persona trabajadora 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. 56. Jubilación.**

Las personas trabajadoras de la empresa que durante la vigencia del presente convenio accedan a la jubilación ordinaria, se les gratificará con la cantidad que figura en el cuadro de retribuciones anexo.

Esta gratificación se hace extensible a aquellas personas que causen baja en la empresa por haber sido declarados oficialmente con una Incapacidad Permanente Absoluta para realizar cualquier trabajo, o ser declarados con una Gran Invalidez. Esta gratificación, solo se hará efectiva en el momento de reconocimiento por parte del organismo oficial a través de la correspondiente resolución.

Así mismo, a las personas trabajadoras que accedan únicamente a la Jubilación ordinaria total, 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.

Estas personas en el momento de su jubilación, podrán solicitar de la empresa un anticipo de hasta cuatro mensualidades de su salario base, 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 establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida sea reconocida la pensión de jubilación.

**Art. 57. 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 de la persona trabajadora afectada 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 las personas trabajadoras para asesorar a la persona que ocupe la jefatura de Recursos Humanos sobre la conveniencia o no de su concesión.
4. Prestar asistencia en casos de asuntos familiares graves, a requerimiento de la persona trabajadora.
5. Asesorar a las personas trabajadoras interesadas sobre el modo de realizar gestiones ante organismos públicos o privados.
6. Informar a las personas trabajadoras 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:
  - Por iniciativa propia.
  - A petición del Departamento de Recursos Humanos.
  - A petición del Comité de Empresa.
  - A petición de las personas trabajadoras afectadas.

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. 58. Seguro de vida.**

El capital establecido como garantía en la póliza de seguro colectivo de vida concertada por la empresa a favor de aquellas personas que soliciten su inclusión son:

- Muerte por cualquier causa o invalidez permanente y absolut..... 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 las personas que lo soliciten, dado su carácter de voluntariedad.

**Art. 59. Participación de la plantilla en materia de Formación y Reciclaje.**

La Formación y el 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 al Comité de empresa 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 un presupuesto como mínimo de un 1% de la masa salarial anual.

Al objeto de dar participación al Comité, 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 las tablas salariales.
- 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.

La Dirección se compromete a establecer un Plan estratégico de formación teniendo en cuenta las necesidades productivas de la Empresa y el desarrollo profesional de las personas que componen la plantilla.

#### **Art. 60. Cambio de puesto de trabajo.**

Se dará prioridad a las personas con discapacidad física, 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 con discapacidad física 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. 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 directa e indirecta, 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 del Comité 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. 62. 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 Profesional distinto, de aquel en el que la persona objeto de movilidad funcional está encuadrada.

**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 la plantilla 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 mismos. 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 las personas que la componen, 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. REGULACIÓN**

La Dirección de la Empresa podrá proceder a efectuar la movilidad funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente al Comité de Empresa, 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 el Comité de Empresa, pueda elevar los motivos de discrepancia a la Comisión paritaria de vigilancia del convenio.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- La persona 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.
- La persona 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 de las personas afectadas por esta movilidad funcional, serán los conocimientos profesionales de la persona 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 las mismas personas. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.
- La persona objeto de cambio, seguirá manteniendo los derechos de promoción correspondientes al Grupo Profesional en los que está encuadrado antes de producirse la movilidad.
- En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a las personas mayores de 55 años, salvo que exista voluntariedad.

#### **Art. 63. Células y módulos de trabajo**

##### **1. Definiciones:**

Siempre que la organización del trabajo lo permita, el trabajo se organizará bajo la metodología de Células o Módulos de trabajo.

El trabajo en Célula es aquel que se lleva a cabo en la agrupación de máquinas y equipos que se consideran necesarios para realizar el mayor número posible de operaciones de una determinada 'familia' de piezas.

El trabajo en Módulo es aquel grupo de trabajo orientado a la obtención de un producto.

Siempre que sea posible y la organización del trabajo lo permita, las personas que realizan las mismas funciones en una misma área, estarán organizados en módulos de trabajo.

Los objetivos fundamentales de esta organización del trabajo 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 trabajo.

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

## **2. Formación y niveles de polivalencia.**

Las personas que componen una célula o un módulo de trabajo, debe estar en formación continua, tomando como objetivo alcanzar los valores máximos de los mismos, formación que se realizará a medida de cada célula y cada módulo de trabajo.

La persona que ostente la coordinación de la Célula o del Módulo de trabajo, será aquella que haya alcanzado un nivel de formación tal, que le permite realizar la actividad o actividades principales de la célula o módulo en que está adscrita, en un nivel medio o avanzado, más las actividades complementarias y tareas auxiliares que completan el ciclo de trabajo de la célula o del módulo.

## **3. Principios básicos de organización.**

- La adscripción de la persona a la célula o módulo será voluntaria, y en caso de no ser así, se realizará en función de las necesidades organizativas, técnicas y de producción de la empresa.
- La empresa proporcionará formación profesional adecuada a en función de la célula o módulo a la que estén inscritos.
- Los cursos de formación se realizarán de acuerdo a la regulación de la formación recogida en el presente convenio.
- Se considera fundamental que los componentes de una célula o módulo de trabajo, constituyan un equipo de trabajo cohesionado. Por tanto, se estimularán todas las acciones que fomenten esta forma de trabajo.
- En aquellas operaciones en células que por su tiempo de ejecución sea posible, se llevará a cabo 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 las máquinas principales 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.

#### 4. Pluses de trabajo en célula y módulo.

La cuantía será la establecida en las tablas salariales 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 o 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 o módulo. Se valorarán los objetivos fundamentales de la célula o 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. 64. 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 todas las personas que componen la empresa, así como sus representantes legales.

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).

#### SALARIOS

Durante cada año de vigencia del XI Convenio colectivo de CESA, se acuerda llevar a cabo un incremento del 1% a cuenta del IPC real de cada año natural, siendo revisado al alza si el IPC final de cada año de vigencia del Convenio resultase superior.

Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos salariales fijados en tablas.

#### REVISION SALARIAL

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

#### POLÍTICA SALARIAL GP – 1, 2 y 3.

A todos los efectos, se considerará como Titulado Superior a toda persona trabajadora de CESA que esté en posesión de un título oficial de Posgrado, ajustado a los criterios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y reconocido por la empresa, y se considerará como Titulado Medio a todo Grado universitario reconocido por la empresa.

La política salarial para estos grupos, es la regulada en la norma interna PR006 (NORMA POLITICA SALARIAL GRUPOS PROFESIONALES 1, 2, y 3.):

- GP 1 – Titulados Superiores: (Posgrado Universitario).
- GP 2 – Titulados Medios: (Grado Universitario).
- GP 3 – Técnicos y Mandos: (Promoción Interna).

El 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.
- Promoción (Evolución de la persona): para la promoción dentro del Grupo Profesional se establecen unos porcentajes de referencia aplicables sobre los Salarios Base correspondientes al colectivo, según la siguiente tabla:

AÑO	2017	2018	2019	2020
INCREMENTO	0,85%	0,85%	0,85%	0,85%

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se llevará a cabo las reuniones estipuladas en el Plan de Igualdad de CESA, documento acordado y firmado por acuerdo colectivo en fecha 09 de abril de 2014.

Este documento será aportado en el registro oficial correspondiente.

**CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
**GRUPOS FUNCIONALES**

GRUPOS PROFESIONALES	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)

**XI CONVENIO COLECTIVO CESA CUADRO DE RETRIBUCIONES 2017 (INCREMENTO IPC INICIAL 1,00% SOBRE TABLAS FINALES 2016****SALARIO BASE** \_\_\_\_\_ SEGÚN TABLAS SALARIALES RECOGIDAS EN ANEXOS I A IV.**PLUS DE ANTIGÜEDAD: QUINQUENIOS 14 PAGOS**

- GP1. QUINQUENIO 14 PAGOS \_\_\_\_\_ 44,0068 €
- GP2. QUINQUENIO 14 PAGOS \_\_\_\_\_ 40,3023 €
- GP3. QUINQUENIO 14 PAGOS \_\_\_\_\_ 39,3313 €
- GP4. QUINQUENIO 14 PAGOS \_\_\_\_\_ 33,4000 €

**PLUS DE TURNO ROTATIVO**

- DOBLE TURNO ROTATIVO \_\_\_\_\_ 0,7889 € HORA EFECTIVA
- DOBLE TURNO ROTATIVO ESP. \_\_\_\_\_ 12,1497 € HORA EFECTIVA
- TRIPLE TURNO ROTATIVO \_\_\_\_\_ 0,9556 € HORA EFECTIVA
- TRIPLE TURNO ROTATIVO ESP. \_\_\_\_\_ 14,7180 € HORA EFECTIVA

**PLUS FESTIVO** \_\_\_\_\_ 15,2400 € HORA EFECTIVA**PLUS DE RECUPERACIÓN**

- DOBLE TURNO ROTATIVO \_\_\_\_\_ 53,3998 € MES 11 PAGOS
- TRIPLE TURNO ROTATIVO \_\_\_\_\_ 100,1282 € MES 11 PAGOS
- JORNADA FIJA TARDE NOCHE \_\_\_\_\_ 141,8590 € MES 11 PAGOS

**PLUS NOCTURNIDAD** \_\_\_\_\_ 2,4483 € HORA EFECTIVA**PLUS DE TOXICOS PENOSOS Y PELIGROSOS**

- CON UNA CIRCUNSTANCIA \_\_\_\_\_ 0,4120 € MES 11 PAGOS
- CON DOS CIRCUNSTANCIAS \_\_\_\_\_ 0,4382 € MES 11 PAGOS
- CON TRES CIRCUNSTANCIAS \_\_\_\_\_ 0,4645 € MES 11 PAGOS

**HORAS EXTRAORDINARIAS** \_\_ SEGÚN TABLAS SALARIALES RECOGIDAS EN ANEXOS I A IV.**ENFERMEDAD Y ACCIDENTES** \_\_\_\_\_ 254,3223 € MES. SE ABONARÁ SEGÚN LO QUE ESTIPULA EL ART. 29 DEL CONVENIO. VALORES DE TABLA SALARIAL Y SUPLEMENTO PARA EL GP-4.**AYUDA A LA ENSEÑANZA**

- DE 3 A 6 AÑOS INCLUSIVE \_\_\_\_\_ 15,5438 € MES 10 PAGOS
- DE 7 A 9 AÑOS INCLUSIVE \_\_\_\_\_ 17,4289 € MES 10 PAGOS
- DE 10 A 18 AÑOS INCLUSIVE \_\_\_\_\_ 23,3114 € MES 10 PAGOS

**COMPLEMENTO SS. AYUDA DISMINUIDOS PSIQUICOS** \_\_\_\_\_ 58,2218 € MES**AYUDA A LA COMIDA** \_\_\_\_\_ 2,6826 € DIA**JUBILACIÓN (ART.56)** \_\_\_\_\_ 3.889,0825 €**QUEBRANTO DE MONEDA** \_\_\_\_\_ 58,2218 € MES**HORA FORMACIÓN/ PLAN MEJORA CONTINUA ALUMNO** \_\_\_\_\_ 13,8452 € HORA EFECTIVA**HORA FORMACIÓN MONITOR** \_\_\_\_\_ 21,2953 € HORA EFECTIVA

**ANEXO I (GP4)**
**CUADRO DE RETRIBUCIONES – 2017**
**SALARIO BASE GRUPO PROFESIONAL 4**

	<b>A GRUPO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>B GRUPO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>C GRUPO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>D PLUS PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>E PLUS PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>F PLUS PUESTO DE TRABAJO</b>
<b>SALARIO MENSUAL</b>	1.807,7029 €	1.868,0297 €	1.937,2376 €	69,1980 €	138,3960 €	207,5940 €
<b>SALARIO ANUAL 14 PAGOS</b>	25.307,8406 €	26.152,4158 €	27.121,3264 €	968,7721 €	1.937,5443 €	2.906,3163 €
	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. - Células Nivel I - T. Multifuncional.	Según necesidades de la empresa fundamentado en necesidades de tipo técnico, organizativo o productivo. - Células Nivel II. - Coordinador de módulos.	Según necesidades de la empresa fundamentado en necesidades de tipo técnico, organizativo o productivo. - Coordinador células Nivel II.

**TABLA SALARIAL (NUEVO INGRESO) GRUPO PROFESIONAL 4**

<b>PERÍODO</b>	<b>SALARIO</b>	<b>SALARIO VARIABLE</b>	<b>H. FORM. F.J.T.</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1. Semestre	75 % GP 4A	60%	200	La formación tiene que ser evaluada
2. Semestre	75 % GP 4A	60%	200	La formación tiene que ser evaluada
3. Semestre	80 % GP 4A	75%	150	La formación tiene que ser evaluada
4. Semestre	100 % GP 4A	100%	150	La formación tiene que ser evaluada
3º Año	100% GP4 A	100%	200	La formación tiene que ser evaluada
4º Año	100 % GP4 A	100%	100	La formación tiene que ser evaluada
5º Año	100% GP4 A-B	100%	Según necesidades y resultado de evaluación	Puede promocionar a Salario B
6º Año	100% GP4 A-B	100%	Según necesidades y resultado de evaluación	Puede promocionar a Salario B
7º Año	100% GP4 A-B-C	100%	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**

	<b>A GRUPO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>B GRUPO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>C GRUPO DE CAPACITACIÓN</b>	<b>GRUPO DE CAPACITACIÓN MULTIFUNCIONAL</b>
TIPO A	16,2542 €	17,5429 €	18,7613 €	19,9976 €
TIPO B	18,7613 €	19,9976 €	21,2953 €	22,5488 €

**ANEXO II (G.P. 1)**
**CUADRO DE RETRIBUCIONES- 2017**
**TABLA SALARIAL GRUPO PROFESIONAL 1**
**TITULADOS SUPERIORES (POSTGRADOS UNIVERSITARIOS OFICIALES)**

MÁXIMA RETRIBUCIÓN: 66.419 €  
 PRECIO SALTO CAPACITACION: 1.403 €

**NIVEL DE RESPONSABILIDAD**

A 1.894 €			B 3787 €			C 5681 €			D 7575 €			E 9468 €		
A1 631€	A2 1.262€	A3 1.894€	B1 2.525€	B2 3.156€	B3 3.787€	C1 4.418€	C2 5.050€	C3 5.681€	D1 6.312€	D2 6.943€	D3 7.575€	E1 8.206€	E2 8.837€	E3 9.468€

**NIVEL DE CAPACITACIÓN**

N 0		56.951 €
N 1	2*	55.548 €
N 2	2*	54.145 €
N 3	2*	52.742 €
N 4	2*	51.339 €
N 5	2*	49.936 €
N 6	2*	48.533 €
N 7	2*	47.130 €
N 8	2*	45.727 €
N 9	2*	44.325 €
N 10	2*	42.922 €
N 11	2*	41.519 €
N 12	1*	40.116 €
N 13	1*	38.713 €
N 14	1*	37.310 €
N 15	1*	35.907 €

**TABLA SALARIAL PARA NUEVOS INGRESOS (GP1)**

PERIODO	SALARIO BASE	SALARIO VARIABLE
1º semestre	75% N15-A1	60%
2º semestre	75% N15-A1	60%
3º semestre	80% N15-A1	75%
4º semestre	100% N15-A1	100%

\*Años mínimos de vida profesional orientativos para poder promocionar.

NOTA: El Nivel de capacitación aplicada podrá sobrepasar la cuantía de 56.951€ hasta una cuantía máxima de 65.082 €, con intervalos de 1.403 €, 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.

**ANEXO III (G.P. 2)**
**CUADRO DE RETRIBUCIONES- 2017**
**TABLA SALARIAL GRUPO PROFESIONAL 2**
**TITULADOS MEDIOS (GRADOS UNIVERSITARIOS OFICIALES)**

 MÁXIMA RETRIBUCIÓN: 58.914 €  
 PRECIO SALTO CAPACITACION: 1.403 €

**NIVEL DE RESPONSABILIDAD**

A 1.894 €			B 3787 €			C 5681 €			D 7575 €		
A1 631€	A2 1.262€	A3 1.894€	B1 2.525€	B2 3.156€	B3 3.787€	C1 4.418€	C2 5.050€	C3 5.681€	D1 6.312€	D2 6.943€	D3 7.575€

**NIVEL DE CAPACITACIÓN**

N 4		51.339 €
N 5	2*	49.936 €
N 6	2*	48.533 €
N 7	2*	47.130 €
N 8	2*	45.727 €
N 9	2*	44.325 €
N 10	2*	42.922 €
N 11	2*	41.519 €
N 12	2*	40.116 €
N 13	2*	38.713 €
N 14	2*	37.310 €
N 15	1*	35.907 €
N 16	1*	34.504 €

**TABLA SALARIAL PARA NUEVOS INGRESOS (GP2)**

PERIODO	SALARIO BASE	SALARIO VARIABLE
1º semestre	75% N16-A1	60%
2º semestre	75% N16-A1	60%
3º semestre	80% N16-A1	75%
4º semestre	100% N16-A1	100%

\*Años mínimos de vida profesional orientativos para poder promocionar.

**ANEXO IV (G.P. 3)**
**CUADRO DE RETRIBUCIONES- 2017**
**TABLA SALARIAL GRUPO PROFESIONAL 3**
**TÉCNICOS Y MANDOS (PROMOCIÓN INTERNA)**

MÁXIMA RETRIBUCIÓN: 47.200 €  
 PRECIO SALTO CAPACITACION: 1.403 €

**NIVEL DE RESPONSABILIDAD**

A 1.894 €			B 3787 €			C 5681 €		
A1 631€	A2 1.262€	A3 1.894€	B1 2.525€	B2 3.156€	B3 3.787€	C1 4.418€	C2 5.050€	C3 5.681€

**NIVEL DE CAPACITACIÓN**

N 11		41.519 €
N 12	3*	40.116 €
N 13	3*	38.713 €
N 14	3*	37.310 €
N 15	3*	35.907 €
N 16	3*	34.504 €
N 17	2*	33.101 €

**TABLA SALARIAL PARA NUEVOS INGRESOS (GP1)**

PERIODO	SALARIO BASE	SALARIO VARIABLE
1º semestre	75% N15-A1	60%
2º semestre	75% N15-A1	60%
3º semestre	80% N15-A1	75%
4º semestre	100% N15-A1	100%

\*Años mínimos de vida profesional orientativos para poder promocionar.

**TABLA HORAS EXTRAS**

	A	B	C	D
TIPO A	24,0917€	25,6875€	26,5556€	29,6500€
TIPO B	27,2304€	28,3875€	29,6500€	33,3322€

## ANEXO V

## (AYUDA AL TRANSPORTE)

## CUADRO DE RETRIBUCIONES- 2017

POBLACIÓN	IMPORTE ANUAL	IMPORTE DIARIO
GETAFE	1.031,0156 €	4,8178 €
LEGANES PINTO VILLAVERDE	1.203,5975 €	5,6243 €
FUENLABRADA CIUDAD LOS ANGELES PARLA	1.376,2762 €	6,4312 €
TORREJON CALZADA ALCORCON VALDEMORO MOSTOLES	1.548,9533 €	7,2381 €
MADRID CAPITAL Y POBLACIONES ADYACENTES, MÁS DISTANTE DE CESA Y NO CONTEMPLADAS EN LOS GRUPOS ANTERIORES	1.719,1536 €	8,0334 €

(03/3.161/18)

