

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11240 *Resolución de 16 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Ciatesa.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Ciatesa (Código de convenio n.º: 90016613012008), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2012, de una parte, por los designados por la dirección del Grupo en su representación y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de agosto de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2014 PARA EL PERSONAL DE LAS SOCIEDADES QUE COMPONEN EL GRUPO CIATESA

CAPÍTULO I

Normas generales

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

El presente Convenio colectivo para el personal del grupo Ciatesa afectará al conjunto de relaciones laborales de la totalidad de las sociedades/empresas que lo forman y se encuentran encuadradas en su actividad propia y principal, y con respeto al principio de unidad de empresa, en particular, a Ciatesa, Ciatesa Servicio de Asistencia, así como a la totalidad de las plantillas y trabajadores/as que las componen, sin más excepción singular respecto al colectivo formado por el personal directivo del grupo, que se encontrará regulado y le será de aplicación, en primer lugar y principalmente, por el contenido expreso de sus contratos individuales de trabajo, siéndoles sólo de aplicación supletoria lo contenido en este convenio colectivo del grupo Ciatesa en todas aquellas materias no contempladas en los mismos.

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

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito de vigencia y denuncia.*

El Convenio colectivo del grupo Ciatesa entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá una duración o vigencia de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014. No obstante lo anterior, la entrada en vigor de este convenio se supedita a su registro ante la Autoridad Laboral competente y, su posterior publicación en el «Boletín Oficial», si bien, una vez producidos ambos eventos, todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

A la finalización de su vigencia (31/12/2014), el Convenio colectivo podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su expiración por cualquiera de las partes que lo hayan suscrito y firmen desde su inicio, es decir, bien, por el órgano de representación legal de los trabajadores constituido al efecto (Comité de Empresa), o bien, por parte de la propia Dirección General del Grupo, siendo obligatorio para su validez que dicha denuncia sea expresa y motivada, es decir, por escrito y argumentando los motivos o razones de la misma por parte de la parte denunciante que le dará traslado hacia la otra parte que suscribió el Convenio.

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

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

Producida la denuncia, la validez del Convenio se extenderá por el plazo máximo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Cláusula de garantía personal.*

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

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Aquellas condiciones económicas recogidas en acuerdo individual con cada trabajador que mejoren las condiciones del presente Convenio y que se recogen en los recibos de nómina en el concepto de «complemento personal», compensarán y absorberán los incrementos que se produzcan en los salarios regulados en el presente Convenio.

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

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

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

En cuanto a las diferencias de interpretación o aplicación que pudieran surgir durante la vigencia de este Convenio colectivo del grupo Ciatesa, y de cara a la correcta aplicación de su contenido, se constituirá una comisión de seguimiento de composición paritaria entre miembros del Comité de Empresa y la representación de la Dirección General del grupo, que podrán someter indistintamente a discusión la/s cuestión/es suscitada/s previamente y por escrito, motivando y/o razonando su argumentación, y ello, con la finalidad de encontrar una solución lo más ajustada en derecho y a la realidad del proceso productivo en cada momento.

La comisión paritaria resolverá en el plazo de siete días los asuntos que se le planteen. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a lo señalado más adelante.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al año de forma ordinaria o cuando lo solicite una de las partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- Interpretación y aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la reestructuración de las categorías profesionales del sector, para adecuarlos a la realidad actual.
- Cuantas funciones y actividades tienda a la mayor eficacia del Convenio.

En caso de que existan discrepancias en el seno de la comisión paritaria se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será obligatoria la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio respecto a la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Producido el desacuerdo en el período de consultas, la Comisión resolverá en un plazo de siete días contados desde el momento en que se produzca la primera reunión sobre la discrepancia.

Si la Comisión no alcanzara un acuerdo o ésta no se pronunciara en dicho plazo, se instará el proceso de mediación previsto en el Acuerdo sobre Resolución Autónoma de Conflictos Laborales, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

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

2. La distribución inicial de esta jornada en cómputo anual será irregular pudiéndose modificar en períodos de mayor actividad en atención a razones económicas,

organizativas, técnicas o productivas, tal y como se prevé en el apartado de horarios en este Convenio. En todo caso, la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites:

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

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

4. Se exceptúa de estos puntos aquellos casos que expresamente se acuerde en el presente Convenio.

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

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

2. Para fábrica se establece un número de horas flexibles compensables a realizar durante el año (80 horas por persona por periodo, definido a continuación), y que serán desarrolladas según las necesidades de la producción y con arreglo a los criterios de la Dirección, informando de ello a la representación legal de los trabajadores. Cuando un trabajador se encuentre en situación de I.T., maternidad, paternidad y/o matrimonio, no tendrán la obligatoriedad de completar las 80 horas de exceso de jornada compensada.

Para la compensación de los horarios «A», «C» y primera bolsa se tomará como fecha de referencia el periodo entre 1 de octubre de cada año y el 30 de septiembre del año siguiente, de forma que el cómputo de horas de cada trabajador será cero.

Con carácter adicional a lo anterior, existirá una segunda bolsa de 80 horas individuales voluntarias compensadas de exceso de jornada, cuya disponibilidad se definirá trimestralmente por parte de la Dirección de la Compañía, siendo la fecha límite para la definición de estas horas el día 15 del mes anterior al inicio del trimestre.

La ejecución individual de estas horas será necesaria en los períodos o momentos que así lo determine la Compañía y el abono de las horas correspondientes a esta bolsa se realizará con carácter mensual.

Para la realización de esta segunda bolsa deberá avisarse con al menos 24 horas de antelación.

El horario de la segunda bolsa será en horario «B» hasta la 19:30 h., de lunes a jueves, y en horario «B» y «C» excepcionalmente en caso de necesidad podrían ampliarse hasta 20:00 h. para terminación de equipos.

En todo caso, la Dirección programará que no se pueda producir un intervalo o diferencia superior de un 15% entre aquél trabajador que más horas realice de esta bolsa con el que menos.

Esta bolsa voluntaria de horas se podrá utilizar de forma individual aunque la bolsa de horas contemplada en el apartado anterior no esté agotada. No obstante lo anterior, para el personal que se apunte a la bolsa de horas descrita en el presente apartado, ésta perderá su carácter voluntario durante el trimestre en curso, excepto en el periodo de

jornada intensiva descrito en el artículo 10, y los viernes por la tarde en donde será de carácter voluntario.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

1. Con carácter general, se suprimen las horas extraordinarias de índole habitual como la vía más adecuada de creación de empleo.
2. No obstante, se exceptúan del punto anterior:
 - a) Las horas extraordinarias exigidas para la reparación de siniestros, averías u otros daños extraordinarios o urgentes, que no tienen carácter de voluntarias
 - b) Las horas extraordinarias exigidas en casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga de productos perecederos, con un tope máximo de una hora diaria de obligada realización y el resto de horas necesarias para estos casos de carácter voluntario.
 - c) La Dirección del Grupo informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas de este tipo o naturaleza estructural, especificando su causa y, en su caso, su distribución o realización por áreas, secciones o departamentos.
 - d) Para el módulo, valor o cálculo de estas horas extraordinarias se estará a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. *Horario de trabajo.*

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

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

2. Los horarios A, B y C son los que a continuación se desglosan:
 - Horario A: De lunes a viernes, de 8 a 15 horas, con 30 minutos de bocadillo no computable como tiempo efectivo de trabajo.
 - Horario B: De lunes a jueves, de 8 a 14 horas, y de 15,30 a 18,30. Los viernes de 8 a 14,30 Todos los días con 30 minutos de bocadillo no computable como tiempo efectivo de trabajo.
 - Horario C:
 - Hasta el 30 de septiembre de 2013: De lunes a viernes de 8,00 a 14,00 y de 15,30 a 19,30 con 30 minutos de bocadillo no computable como tiempo efectivo de trabajo.
 - A partir del 1 de octubre de 2013: De lunes a jueves de 8,00 a 14,00 y de 15,30 a 19,45 con 20 minutos de bocadillo no computable como tiempo efectivo de trabajo. Los viernes de 7,00 a 14,55 con 20 minutos de bocadillo, de los cuales, 15 minutos son computables como tiempo efectivo de trabajo y los restantes 5 minutos no son computables como tiempo efectivo de trabajo.

Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2012 se seguirán las normas del antiguo Convenio pero considerando que a 30 de septiembre de 2012, el saldo de horas positivas o negativas ha de quedar a cero.

A tal fin, después de las vacaciones de verano, se podría poner como máximo una semana en horario A. Si este fuera el caso, se compensaría dicho horario con la prestación de servicios en horario C durante 5 horas (siguiendo una proporción de Horario A: 1 – Horario C: 0,66 en todo momento).

A partir del 1 de octubre de 2012 y hasta el 30 de septiembre de 2013 y periodos consecutivos, cualquier trabajador prestará servicios durante un máximo anual de 6 semanas en horario A y dichas horas se compensarán por 4 semanas anuales en horario C (en una proporción Horario A: 1 – Horario C: 0,66).

Para los trabajadores de la sección de pruebas, se acuerda expresamente que la Compañía tendrá la posibilidad de implantar el horario de turnos para toda la sección, siempre que esta sección se encuentre en horario C y no tengan horas negativas acumuladas. Dicho régimen de turnos se compensará con el complemento de turnos establecido en el artículo 20 del presente Convenio.

3. Durante los meses de julio y agosto de cada año de vigencia del presente Convenio se implantará un régimen de jornada intensiva para todos los empleados de fábrica, consistente en lo siguiente:

- El horario de jornada intensiva será de 7,00 a 15,00, computándose 15 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.
- El régimen de jornada intensiva se aplicará de manera que el 50% del personal de la fábrica preste servicios en horario A, B o C y el otro 50% trabaje en horario de jornada intensiva, rotando el personal entre uno y otro régimen de forma semanal.
- La Compañía podrá asignar el horario que considere más adecuado al personal temporal que contrate durante este periodo con el fin de cubrir las horas que dejarán de trabajar el personal en jornada intensiva y todo ello con respeto al número de horas máximas establecidas legalmente.

Para el personal de almacén de SAT, durante los meses de julio y agosto de cada año de vigencia del presente Convenio también se implantará un régimen de jornada intensiva con las siguientes peculiaridades:

- Durante estos meses, un trabajador realizará horario de 7,00 a 15,00 mientras que el otro realizará el horario habitual de invierno de 8:00 a 14:00 y de 15:30 a 18:30 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:30 los viernes.
- La rotación entre ellos será semanal.
- La persona que esté en jornada intensiva estará disponible para trabajar por la tarde en caso de una acumulación excesiva de trabajo.
- Este sistema se mantendrá en tanto quede garantizado el buen funcionamiento del servicio.

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

- Con carácter general, el horario de apertura de las oficinas será de 8.00 a 20:00 horas, si bien de 14:00 a 15:00 permanecerán cerradas siendo ésta la hora fijada para la comida.
- Dentro de este horario genérico de apertura de oficinas, se establecen como horarios de presencia obligatoria de 9:00 a 13:00 y de 15:30 a 18:00 de lunes a jueves y de 9:00 a 14:30 los viernes. En Jornada de verano el horario será en todos los casos de 8:00 a 15:00.
- El personal que sea designado para realizar guardias (de 9,00 a 14,00 horas), será compensado con un día de libre disposición a petición del trabajador. En caso de realizar varias guardias, el trabajador tendrá la posibilidad de disfrutar los días compensados consecutivamente previo acuerdo con la dirección del departamento.
- Con periodicidad semanal se deberá cumplir con la jornada que en cada momento se encuentre vigente con arreglo al horario que sea de aplicación, es decir, 41,25 horas laborables en jornada de invierno y 33,75 horas en verano

5. Para el caso de las delegaciones, el horario a tener en cuenta será el siguiente:

– El personal administrativo de las delegaciones podrá hacer uso de una hora de flexibilidad horaria hacia delante en los horarios de entrada y salida del trabajo, siempre y cuando haya al menos un administrativo presente físicamente en el rango horario que tenga definido cada delegación. Para disfrutar de esta flexibilidad horaria tendrá que haber acuerdo entre los distintos administrativos que pertenecen a la misma delegación.

– Durante el mes de agosto, el horario de las delegaciones será de 8,00 a 15,00 horas, ajustándose el horario del resto del año para que el cómputo anual sea de 1.758 horas anuales. Este horario será de aplicación exclusiva para el personal administrativo, el personal con funciones comerciales (comerciales y técnicos comerciales) deberán tener disponibilidad para trabajar desde fuera de la oficina.

6. Los trabajadores que presten servicios en los departamentos de chapa, pintura y expediciones estarán sometidos al régimen de jornada y turnos descrito en el anexo IV del presente Convenio.

7. Horario nocturno: El horario de trabajo comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas será cubierto con personal que manifieste voluntariamente su intención de prestar servicios durante dicho periodo. A tal fin, se creará una bolsa de personal que quiera prestar servicios en horario nocturno a principios de cada año con el objeto de tener conocimiento de los recursos con los que se cuenta para dicho horario.

La prestación de servicios en horario nocturno se realizará durante un mínimo de una semana y un máximo de dos semanas consecutivas. El trabajador que vaya a prestar servicios en horario nocturno deberá ser preavisado con una semana de antelación en todo caso. Se retribuirá a este personal con complemento de turnos + complemento de nocturnidad.

Artículo 11. Vacaciones.

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

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

– Vacaciones de verano: 15 días laborables ininterrumpidos en dos turnos, siendo el eje de separación de los dos turnos el 15 de agosto. La composición de cada turno queda a criterio de Dirección garantizando la rotación anual. Se garantizará igualmente que en aquellos casos donde ambos cónyuges trabajen en Ciatesa tendrán el mismo turno de vacaciones. El horario de fábrica será el mismo en ambos turnos. En el caso de que, por eficiencia de la producción, se decida que el primer turno de vacaciones tenga jornada intensiva durante tres semanas consecutivas, los trabajadores afectados deberán realizar tres semanas consecutivas en horario B o C durante el período en que no estén de vacaciones.

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

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

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

5. Los turnos de vacaciones estarán fijados antes del 31 de marzo.

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

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

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

9. Los Sábados se considerarán inhábiles a efectos de cómputo de vacaciones.

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

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Criterios generales.*

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

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

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

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

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

I. Titulados y personal técnico:

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

II. Personal de oficina:

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

III. Operarios (personal de producción):

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

IV. Subalternos.

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

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

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

F. Complejidad.

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

Artículo 14 *Grupos profesionales.*

Grupo profesional I - Titulados y personal técnico.

▪ Criterios generales:

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

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

- Formación:

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

- Categorías:

Comprende las siguientes categorías:

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

Grupo Profesional II – Personal de oficina.

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

- Categorías:

Comprende, a título orientativo, las siguientes:

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

Grupo Profesional III – Personal operario/producción.

- Criterios generales:

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

- Trabajos en fábrica de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

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

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

- Formación:

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

- Categorías:

Comprende, a título orientativo, las siguientes:

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

Grupo profesional IV – personal subalterno.

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

- Categorías:

Comprende, a título orientativo, las siguientes:

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

Artículo 15. *Ascensos.*

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores afectados por las categorías de especialista a oficial de 1.^a, con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y categoría, podrán solicitar de una sola vez, exámenes de mejora de dicha

categoría, siempre que los examinadores lo sean el empresario y la persona designada por los trabajadores. Si obtuvieran la aprobación y existiesen plazas vacantes en la categoría superior correspondiente pasarán a ocuparla y de no haber vacantes, continuarán en su categoría con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 16. *Estructura retributiva y condiciones económicas.*

La estructura salarial de este Convenio colectivo del grupo Ciatesa viene definido por los siguientes conceptos salariales y extrasalariales:

- Conceptos retributivos de aplicación a todo el personal incluido en este Convenio:
 - Salario base.
 - Complemento de antigüedad.
 - Plus de transporte.
 - Complementos de vacaciones, paga de julio y paga de Navidad.
 - Mejora voluntaria para situaciones de incapacidad temporal.
 - Paga de beneficios.
- Complementos grupo Ciatesa, pueden ser de aplicación general a fábrica y oficinas, y son:
 - Complemento abril 98 (plan de pensiones).
 - Complemento de calidad.
 - Complemento de categoría.
 - Complemento personal.
- Complementos grupo Ciatesa específicos de fábrica:
 - Complemento de turnos.
 - Complemento de nocturnidad.
 - Complemento de puesto.
 - Complemento de productividad.
 - Complemento de flexibilidad horaria.
- Complementos específicos en la sociedad del grupo Ciatesa: Ciatesa Servicio de Asistencia:
 - Complemento de flexibilidad horaria.
 - Complemento de destino.

Artículo 17. *Conceptos retributivos de aplicación a todo el personal incluido en este Convenio.*

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

- Complemento de antigüedad: complemento de carácter personal que se encuentra fijado por cuatrienio realmente devengado y cuyo valor, para cada una de las categorías incluidas en los grupos profesionales, se encuentra también recogida en la tabla salarial

(anexo I). El devengo de este complemento tan sólo se llegará a producir desde la fecha en que se cumplan los cuatro primeros años en alguna de las empresas del grupo Ciatesa, o desde el momento en el que se vuelvan a cumplir completos nuevos períodos de cuatro años de prestación efectiva de servicios en alguna de las empresas del Grupo Ciatesa. En los periodos intermedios de devengo de este completo tan sólo existe una expectativa futura de consolidación del mismo, sin que exista ninguna circunstancia que haga obligatoria su prorrateo o abono hasta el momento exacto del devengo (cumplimiento íntegro del período de los 4 años).

En el caso del grupo profesional I, titulados y técnicos, el complemento de antigüedad puede estar absorbido por el complemento personal y, por tanto, no procederá reclamación del mismo.

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

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

Además, los importes de estas gratificaciones incluirán también en ambos casos el abono de los complementos de vacaciones y Navidad, de tal forma que estos complementos se integran dentro de ambas percepciones extraordinarias.

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

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

- Los 5 primeros días de baja por IT, el trabajador percibirá el 100% de su salario.
- Del 6.º día al 20.º, el trabajador percibirá el 70% de su salario. La diferencia porcentual del salario en este período, se hará efectiva en la paga extraordinaria más cercana al momento de producirse este hecho causante.
- A partir del 21.º día, el trabajador volverá a percibirá el 100% de su salario.

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

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

Artículo 18. *Complementos grupo Ciatesa que mejoran las fijadas en el artículo anterior y pueden ser de aplicación general a fábrica y oficinas.*

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

Como contraprestación por la aceptación de estos horarios se estableció un complemento lineal que se incrementará en los mismos porcentajes en que se incremente el salario base. En el caso de nuevas incorporaciones este complemento será de aplicación una vez cumplidos dos años de antigüedad en la empresa.

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

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

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

- Mediciones objetivas del rendimiento o resultados del trabajo o servicio, así como de la actitud del trabajador.
- Tiempo personal de cada trabajador dedicado a la realización e impartición de formación profesional.
- Tiempo personal dedicado a la atención e implicación en la Empresa del trabajador.
- Eficiencia en el uso adecuado de los equipos de protección individual (EPI's) y grado de cumplimiento de las normas de prevención, así como las de seguridad y salud laboral.
- Valoraciones objetivas derivadas de pruebas y laboratorio.

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

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

- Complemento de flexibilidad horaria: este complemento tiene como finalidad compensar la flexibilidad horaria de los trabajadores contempladas en el artículo 8.2 del presente Convenio. Su pago se producirá de forma cuatrimestral (el 31 de enero, el 31 de mayo y el 30 de septiembre) y su importe ascenderá al equivalente a 26 horas extras en el primer cuatrimestre y a 27 horas en el segundo y en el tercer cuatrimestre.

La liquidación de saldos y horas positivas o negativas se cerrará a final de septiembre, comenzando todos los trabajadores con saldo cero de horas flexibles de exceso de jornada cada 1 de octubre.

- Paga de beneficios: Respecto a los años 2013 y 2014 se abonará una paga de beneficios de una sola vez y sin carácter consolidable consistente en un 0,5% de la masa salarial siempre y cuando la Compañía alcance el EBITDA presupuestado incrementado en un 1%.

Artículo 19. Complementos del grupo Ciatesa específicos de fábrica.

- Complemento de turnos: para aquellos trabajadores que tengan asignado un régimen de trabajo a turnos se les asignará un complemento del mismo concepto y naturaleza.

La cuantía de este complemento revisable durante los años de vigencia del presente Convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 21 del presente Convenio.

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

Respecto al personal destinado al departamento de chapa, pintura y expediciones percibirán la remuneración de este complemento en los términos del Anexo IV del presente Convenio.

- Complemento de nocturnidad: aquellos trabajadores que presten servicios en horario de noche (de 22:00 a 6:00 horas) tendrán derecho a un complemento de nocturnidad del 33% del salario base fijado en la tabla del anexo I según su categoría y grupo profesional en el que se encuentre adscrito.

Este complemento no es consolidable y tan sólo procederá su abono en aquellos casos en que concurran las circunstancias que originan su pago.

- Complemento de puesto: orientado a compensar la versatilidad y polivalencia de algunos puestos de trabajo que por sí mismos reúnan o requieran estas dos características. En la actualidad, se tiene identificados 59 puestos en los que concurren estas dos circunstancias dentro de la fábrica. Este complemento se incrementará en lo que se incremente el salario base. Los criterios para decidir a qué puestos le es aplicable este complemento, estarán basado, entre otros en los siguientes:

- Complejidad de las tareas.
- Responsabilidad.
- Mando.
- Formación de nuevos trabajadores.

Artículo 20. Complementos específicos en la sociedad del grupo Ciatesa: Ciatesa Servicio de Asistencia.

- Complemento flexibilidad horaria: Destinado a compensar la prolongación irregular de la jornada o circunstancias análogas. Este importe será actualizado anualmente en lo que se incremente el salario base.

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

Artículo 21. Cláusula de incremento y revisión salarial.

Se acuerda que durante los años de vigencia de este Convenio colectivo del grupo Ciatesa se producirá un incremento de la totalidad de las condiciones de naturaleza económica salarial recogidas en el mismo con arreglo a la siguiente escala:

- Para el año 2012, el incremento será de un 0,5%.
- Para el año 2013, el incremento será de un 0,6%.
- Para el año 2014, el incremento será el siguiente:
 - 0,6% si el PIB es inferior o igual al 1%.
 - 1% si el PIB es superior al 1% e inferior al 2%.
 - 1,5% si el PIB es igual o superior al 2%.

Los porcentajes anteriores será de aplicación a todos los conceptos de carácter salarial, excepto el complemento personal. Asimismo, estos aumentos tendrán el carácter de consolidables.

Los aumentos salariales previstos en el presente artículo se aplicarán con efectos de 1 de enero de cada año al que correspondan.

CAPÍTULO V

Dietas y gastos

Artículo 22. *Dietas y compensación de gastos de viajes dentro del grupo Ciatesa.*

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

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

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

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

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más. No dará lugar a la acumulación de este permiso con el de intervención quirúrgica u hospitalización de la madre. No obstante, si el ingreso de la madre fuese previo al parto o hubiese hospitalización posterior por motivo diferente al parto, sí serán acumulables ambos permisos.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.
- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos (suegros), hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos y hermanos políticos, 1 día natural en el caso de fallecimiento de tíos y sobrinos carnales.
- e) 3 días laborables con posibilidad de disfrute alterno en caso de accidente o enfermedad grave y/o hospitalización de hijos, padres, padres políticos, cónyuge.
En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los referidos familiares, el permiso será de 2 días naturales.
Para aquellos supuestos de accidente o enfermedad grave y/o hospitalización de hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos y hermanos políticos 2 días naturales.
Cuando en todos estos casos sea necesario realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el domicilio habitual del trabajador y sea, en todo caso, superior a 200 kilómetros tanto para la ida como para la vuelta, a cada permiso se adicionarán 2 días naturales.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la seguridad social o de la sanidad privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas anuales. En este sentido, será necesario precisar mediante el correspondiente justificante, la hora de entrada y de salida de la consulta médica o de la gestión que se haya realizado por el

organismo público correspondiente. En caso contrario, el criterio a seguir será el de 1 hora de permiso para asistencias locales y 4 horas para asistencias fuera de Montilla o del municipio donde resida el centro de trabajo.

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

k) 1 día de asuntos propios, previa petición con 48 horas de antelación.

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

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

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

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

Artículo 24. Seguro de incapacidad y/o muerte.

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

- Muerte derivada de accidente laboral: 18.888,79 euros.
- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 18.888,79 euros.
- Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 15.111,03 euros.
- Muerte natural: 7.555,52 euros.

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

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

Artículo 25. Jubilación parcial y medidas de fomento de empleo.

1. Con el fin de posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación parcial a los 61 años, se estará a lo regulado en esta materia legalmente.

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

Artículo 26. Indemnización por cese voluntario.

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

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

Artículo 27. *Formación.*

La Dirección del grupo Ciatesa valora las necesidades formativas y propondrá anualmente a los representantes legales de los trabajadores y a sus propios trabajadores un plan de formación específico para las necesidades de las empresas que componen el grupo.

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

Artículo 28. *Cheques guardería.*

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

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 29. *Código de conducta.*

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

– Preventiva:

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

– De garantía:

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

– Proporcionalidad – equilibrio:

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

– De seguridad jurídica:

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

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

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

1. Faltas.

1.1 Definiciones.

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

Clases de falta:

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

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

1.2 Faltas leves.

Se podrá considerar faltas leves, las siguientes:

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

1.3 Faltas graves.

Se podrá considerar faltas graves, las siguientes:

- a) Entre 5 y 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
- c) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- d) Desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causen avería a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El incumplimiento, por acción u omisión, de las indicaciones recibidas para la aplicación de las medidas correctoras en materia de prevención de riesgos laborales, considerándose como tal la actuación en esta materia de forma negligente o fuera de los plazos establecidos. Estos incumplimientos podrán ser considerados como falta muy grave cuando se produzcan de forma reiterada o causen daños materiales o personales.
- f) La indisciplina o desobediencia en cualquier materia de servicio, incluida la resistencia u obstrucción a la instauración o ejecución de normas, sistemas, métodos o procedimientos de racionalización u organización del trabajo. Si la desobediencia implicara quebranto manifiesto de la disciplina o de la misma se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

i) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

1.4 Faltas muy graves.

Se podrá considerar faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso sexual, tanto verbal como físico.

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

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

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

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

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

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

n) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

q) Participar activamente en huelga ilegal

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

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

t) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el

trabajador hubiese sido sancionado dos a más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

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

2. Sanciones.

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

2.1 Por falta leve:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita

2.2 Por falta grave:

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

2.3 Por falta muy grave:

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

Disposición adicional primera.

Desde el momento en el que el presente Convenio entre en vigor, el personal que desarrolle funciones de frigorista del SAT pasará a tener la categoría de Oficial de Mantenimiento.

Los empleados que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio desarrollaran dichas funciones y que percibieran un complemento personal por importe superior a 200 euros, compensarán y absorberán el incremento salarial derivado del incremento de categoría profesional que supone lo dispuesto en esta Disposición con dicho complemento personal.

Disposición adicional segunda.

La Compañía podrá realizar contrataciones temporales de personal en los términos previstos dentro de la legislación laboral. A tal fin, la Compañía creará una bolsa de trabajadores de entre los que hayan estado prestando servicios para la misma en el pasado y hayan sido despedidos por causas objetivas de tipo económico.

ANEXO I

Tablas salariales

	Salario base	Plus transp.	Comp. pagas	Antigüedad
<i>Grupo I: Titulados y personal técnico</i>				
Ingeniero.....	1.582,51	142,14	143,51	65,22
Licenciado.....	1.582,51	142,14	143,51	65,22
Analista Sistemas.....	1.528,82	142,14	143,51	63,26
Ingeniero Técnico.....	1.528,82	142,14	143,51	63,26
Diplomado.....	1.528,82	142,14	143,51	63,26
Comercial.....	1.528,82	142,14	143,51	63,26
Prescriptor.....	1.528,82	142,14	143,51	63,26
<i>Grupo II: Personal de oficina</i>				
Proyectista.....	1.330,86	142,14	143,51	54,11
Programador Informática.....	1.239,09	142,14	143,51	50,07
Jefe Oficina 1. ^a	1.371,19	142,14	143,51	55,87
Jefe Oficina 2. ^a	1.315,13	142,14	143,51	53,41
Planificador.....	1.239,10	142,14	143,51	50,06
Recepcionista.....	1.239,10	142,14	143,51	50,06
Telefonista.....	1.093,96	142,14	143,51	43,70
Oficial Administrativo 1. ^a	1.239,10	142,14	143,51	50,06
Oficial Administrativo 2. ^a	1.187,40	142,14	143,51	47,77
Operador Informático.....	1.187,40	142,14	143,51	47,77
Auxiliar Administrativo.....	1.124,75	142,14	143,51	45,00
<i>Grupo III: Personal operario/producción</i>				
Maestro taller 1. ^a	1.253,47	142,14	143,51	50,71
Maestro taller 2. ^a	1.234,75	142,14	143,51	49,86
Encargado.....	1.174,30	142,14	143,51	47,46
Oficial 1. ^a	1.163,18	142,14	143,51	46,67
Oficial 2. ^a	1.139,74	142,14	143,51	45,67
Oficial 3. ^a	1.114,69	142,14	143,51	44,52
Oficial 1. ^a Mantenimiento.....	1.182,84	142,14	143,51	48,90
Oficial 2. ^a Mantenimiento.....	1.153,40	142,14	143,51	46,23
Oficial 3. ^a Mantenimiento.....	1.123,78	142,14	143,51	44,91
Almacenero.....	1.122,41	142,14	143,51	44,91
Especialista.....	1.107,42	142,14	143,51	44,27
Peón.....	1.085,99	142,14	143,51	43,32
<i>Grupo IV: Personal subalterno</i>				
Vigilante.....	1.093,96	142,14	143,51	43,70
Chófer turismo.....	1.149,93	142,14	143,51	43,70
Limpiador/a.....	1.085,99	142,14	143,51	43,32

Otros complementos:

a) Complementos de grupo Ciatesa, que pueden ser aplicables a fábrica y oficinas:

Plan de pensiones: 98,30 euros/mes (12 pagas) (importe provisional pendiente de aclaración por la Comisión de Vigilancia).

b) Complementos de Grupo Ciatesa, específicos de fábrica.

- Complemento de turnos: 217,59 euros/mes (12 pagas).
- Complemento de puesto: 36,62 euros/mes (12 pagas).

- Complemento de categoría:

Especialista	21,46
Oficial 3 ^a	35,73
Oficial 2 ^a	50,01
Oficial 1 ^a	64,30
Responsable sección . .	78,58
Auxiliar administrativo . .	35,73
Oficial administrativo . .	64,30

- Complemento de calidad:

Nivel I	29,09
Nivel II	53,62
Nivel III	102,35
Nivel IV	156,22
Nivel especial	207,68

c) Complementos específicos en la sociedad del grupo Ciatesa: Ciatesa Servicio de Asistencia Técnica:

- Complemento de flexibilidad horaria: 344,78 euros/mes (12 pagas).
- Complemento de calidad: 100,67.
- Complemento de destino:

Nivel I	217,43
Nivel II	326,14

d) Horas extraordinarias:

Especialista	13,92
Oficial 3. ^a	15,19
Oficial 2. ^a	15,35
Oficial 1. ^a	16,56
Encargado	17,82

ANEXO II

Normas de viaje

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

1. Locomoción

- Transporte público.

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

- Grupo 1 y 2: Directores y responsables de departamento:

Tren: Tarifa preferente.

Avión: Tarifa turista.

- Grupo 3 y 4: Cuadros intermedios y comerciales:

Tren: Tarifa turista.

Avión: Tarifa turista.

- Transporte privado.

Para aquél personal que utilice su vehículo privado a disposición de la empresa se compensará el kilómetro a 0,30 euros.

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

- Vehículo de empresa.

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

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

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

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

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

En caso contrario, Ciatesa comunicará los datos del conductor a tráfico cuando así se solicite y no realizará ninguna gestión más. Algunos seguros tienen incluido el servicio de reclamación de multas, en estos casos será el propio conductor el que se encargue, si lo considera oportuno, de las gestiones correspondientes con el seguro.

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

2. Alojamiento.

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

- Grupo 1, 2 y prescriptores: hotel de 4 estrellas
- Grupo 3 y 4: hotel de 3 estrellas

3. Manutención.

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

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

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

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

A estos efectos se considerarán los siguientes horarios de comida:

Almuerzo: De 14:00 a 15:30.

Cena: De 21:00 a 22:30.

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

- Si el inicio o el regreso del viaje se produce durante los horarios definidos de almuerzo y cena.
- Si el transporte público donde se viaja facilita manutención
- Si el lugar de destino es Montilla. En este caso se utilizará el servicio de restauración concertado por Ciatesa.
- Si media invitación. En estos casos se deberá indicar al dorso de la factura el nombre de los clientes invitados.

Los importes de las dietas serán los siguientes:

	España	Extranjero
Dieta completa	32	50
Media dieta	16	25

4. Liquidación de gastos.

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

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

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

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

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

ANEXO III

Horarios delegaciones

Delegación	Mañanas	Desayuno	Comida	Tardes	Viernes
Sur.	De 8:15 a 14:00.	15 minutos.	1,5 horas.	De 15:30 a 18:30.	De 8:15 a 14:00.
Este.	De 8:15 a 14:00.	15 minutos.	1,5 horas.	De 15:30 a 18:30.	De 8:15 a 14:00.
Centro.	De 8:30 a 14:00.	15 minutos.	1,25 horas.	De 15:15 a 18:30.	De 8:30 a 14:15.
Noreste.	De 8:30 a 14:00.	15 minutos.	1,25 horas.	De 15:15 a 18:30.	De 8:30 a 14:15.
Noroeste.	De 8:30 a 14:00.	15 minutos.	1,25 horas.	De 15:15 a 18:30.	De 8:30 a 14:15.
Norte.	De 8:00 a 14:00.	15 minutos.	2 horas.	De 16:00 a 18:30.	De 8:00 a 14:45.

El horario de delegaciones durante el mes de agosto será de 8:00 a 15:00 horas.

ANEXO IV

Acuerdo para la regulación del personal asignado a turnos de chapa, pintura y expediciones

1.º Todo el personal de fábrica es susceptible de poder ser asignado al régimen de trabajo a turnos para las secciones de chapa y pintura con las condiciones y preavisos que se recogen en este acuerdo.

2.º La Dirección de la empresa publicará, a principio de cada año, un listado del personal asignado a turnos para el año en curso.

3.º El personal de esta lista podrá estar o a turnos o en horario B, a criterio de Dirección y previo aviso con 3 días laborables e antelación. Este personal, por tanto, no seguirá el acuerdo de flexibilidad horaria por el que se rige el resto del personal de fábrica.

4.º Cuando el personal relacionado en esta lista esté a turnos, podrá seguir o turno de mañana (de 6:30 a 14:30) o de tarde (de 14:00 a 22:00) rotando cada quince días.

5.º Durante el tiempo en que este personal esté a turnos tendrá derecho a una parada de quince minutos que será computada como tiempo efectivo de trabajo.

6.º Durante el tiempo en que este personal esté en horario B se turnarán los tiempos de desayuno y comida, de manera que la producción no se interrumpa, según los siguientes horarios:

Grupo 1:

Desayuno: De 10:30 a 11:00.

Comida: De 13:15 a 14:45.

Grupo 2:

Desayuno: de 11:00 a 11:30

Comida: De 14:45 a 16:15

7.º La retribución que compensa esta asignación horaria se realizará de la siguiente manera:

- Cuando las personas de esta lista estén a turnos, cobrarán el importe del complemento de turnos que determine el Convenio en cada momento, proporcionalmente al tiempo que estén en esta situación.

- Cuando las personas de esta lista estén en horario B cobrarán la mitad del importe del complemento de turnos proporcionalmente al tiempo que estén en esta situación. Se entiende este importe como compensación a la reducción del preaviso mensual que establece la ley.

- La proporcionalidad de uno u otro complemento se realizará a razón de 30 días/mes.

8.º En el caso de que Dirección proponga modificar el listado de personal asignado a turnos antes de acabar el año, se lo comunicará previamente al Comité de Empresa y se aclarará como quedará la situación económica de los trabajadores que cambien. Una vez aclarada, se preavisará al trabajador con un mes de antelación.

9.º En los casos de baja por I.T., maternidad o paternidad y licencia por matrimonio, se liquidará el complemento que corresponda proporcionalmente a los días de alta que se haya estado en el mes en que se produce la I.T.

10.º Las vacaciones de verano se organizarán de manera que todo el personal asignado a turnos tenga el mismo régimen horario, es decir, si el primer grupo de vacaciones está a turnos el segundo grupo de vacaciones también lo estará.

11.º Salvo el día previo a las vacaciones de Navidad, en el que toda la planta acaba a las 15:00 horas, el resto de los días previos a descanso por semana santa, verano o puentes, el personal asignado a turnos realizará el horario que le corresponda.

12.º Si alguna persona de la lista publicada cambiara de régimen horario a lo largo del año, conforme a lo previsto en el punto 8, el cálculo de la flexibilidad horaria se realizará en cómputo anual.

13.º La vigencia de este acuerdo será la del Convenio colectivo de Ciatesa.

14.º Cualquier situación particular no contemplada en el presente acuerdo se consensuará entre Dirección y Comité de Empresa.