

Grupo salarial	Categorías que comprende
1	Especialista/ Auxiliar Administrativo/ Almacenero.
2	Técnico de Montaje C.
3	Técnico de Montaje B/ Of. 3.ª Administrativo.
4	Técnico de Montaje A/ Of. 2.ª Administrativo.
5	Jefe de Equipo de Montaje/ Of. 1.ª administrativo/ Jefe de Almacén.
6	Técnico de Sistemas N1/ Jefe de Montaje/ Secretaria.
7	Técnico de Sistemas N2/ Analista.
8	Técnico de Sistemas N3/ Ingeniero Técnico o similar.
9	Técnico de Sistemas Señor/ Jefe de Pruebas. Ingeniero Superior o similar.
10	Libre designación.

2. Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional.

#### Artículo 9. *Ascensos.*

1. La dirección de la empresa, cuando existan vacantes, promocionará al personal a puestos de mayor cualificación eligiendo a aquellas personas que reúnan las cualidades y conocimientos profesionales de acuerdo con la calificación del puesto, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

2. Los representantes legales de los trabajadores colaborarán en la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

3. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad, confianza y/o mando sobre otras personas, serán de libre designación por parte de la Dirección de la empresa.

#### Artículo 10. *Ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores / as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado: 2 meses.
- Personal Técnico no titulado y Administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

3. El trabajador/a que cese por cualquier causa en la empresa, devolverá las herramientas, aparatos de medida, ordenadores, teléfonos, prendas de trabajo, etc., que le hubiesen sido entregadas para el desempeño de su labor. El importe correspondiente a la falta de estos bienes de la compañía, le será deducido de la liquidación correspondiente.

#### Artículo 11. *Jubilación.*

1. La edad obligatoria será la de 65 años, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Cada extinción de un contrato de trabajo por jubilación se vincula a la transformación en indefinido de un contrato temporal existente o a una nueva contratación indefinida si el perfil del trabajador jubilado así lo requiere.

2. Cuando así lo acuerden la empresa y el trabajador, podrá jubilarse anticipadamente éste último, quedando obligado el empresario a sustituir a la persona que se jubile por un trabajador/a, preferentemente joven de primer empleo, o desempleado/a inscrito en el INEM, que mantendrá su Contrato de Relevó, al menos, durante el tiempo que le restara al sustituido/a para su jubilación a los 65 años.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

#### Artículo 12. *Normas generales.*

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva al empre-

sario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades correspondientes.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo, es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización juzgue precisos para conducir a la compañía al progreso técnico, a un aumento de la competitividad y a la estabilidad de la misma, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes.

3. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

#### Artículo 13. *Asignación de medios para la producción.*

1. De manera general, los medios materiales que siendo propiedad de la compañía, se ponen a disposición de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades (materiales, herramientas y enseres, vehículo, teléfono móvil, PC portátil, etc.) deben ser aplicados exclusivamente al servicio de la misma, siendo responsabilidad del trabajador su buen uso y custodia.

2. Los costes que, como consecuencia de negligencia, mal trato o infracciones de la Ley imputables al trabajador, se originen, serán por cuenta de éste.

3. Ocasionalmente, los trabajadores podrán hacer un uso privado de los medios que se ponen a su disposición corriendo por su cuenta los costes que este uso privado origine.

4. La dirección, en el uso de sus facultades, llevará a cabo cuantas acciones considere oportunas para el control de los medios materiales y su adecuada utilización y mantenimiento.

### CAPITULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 14. *Estructura salarial.*

1. Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los grupos salariales establecidos en el presente convenio, son los definidos en los siguientes artículos

#### Artículo 15. *Conceptos de remuneración.*

- a. Salario Convenio.
- b. Plus de Disponibilidad.
- c. Plus de Nocturnidad.
- d. Plus de Conducción.
- e. Incentivo a la Producción.
- f. Horas Extra.
- g. Paga de Objetivos.
- h. Complemento Funcional.
- i. Complemento personal.

1. Los Complementos Funcional y Personal son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual.

2. Las partes firmantes del presente convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel mas bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la Empresa.

No obstante en caso de ser realizadas y no compensadas con tiempo de descanso, se abonarán, para todo el personal, a 8,50 euros si son en días laborables, 11,25 los sábados y 15,00 los festivos y domingos.

#### Artículo 16. *Salarios.*

1. Las tablas que se adjuntan al presente texto, son el resultado de incrementar en un 5 % la suma de los conceptos Salario Convenio y Plus de Calidad vigentes a 31 de diciembre de 2005. El resultado de esta operación figura como concepto de Salario Convenio y su cómputo anual se establece multiplicando por 14 el Salario Convenio Mensual.

2. Se establece un Plus de Disponibilidad que se devengará por los trabajadores a los que se asigne esta responsabilidad durante los periodos en que los lleven a efecto.

3. Se establece un Plus de Nocturnidad que se devengará por los trabajadores que realicen su actividad en horario nocturno de acuerdo con las normas relacionadas en el Artículo 17.