

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
10	11 y 12	Titulado superior senior. Otros de libre designación por la dirección.

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

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados cuyos puestos o categorías no tengan vía de promoción natural, podrán ser equiparados al grupo o grado superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Cláusula 11.^a Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos están constituidas por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Para el año 2007 (con efectividad 1/1/2007), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 3,5 %, quedando como sigue:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
<i>Obremos</i>				
A	707,35	264,94	972,29	13.612,05
B	712,76	266,11	978,87	13.704,21
C	726,84	269,15	995,99	13.943,87
D	742,60	272,53	1.015,13	14.211,79
E	774,93	279,50	1.054,43	14.761,98
<i>Empleados</i>				
1	743,52	447,64	1.191,16	16.676,25
2	759,70	452,79	1.212,49	16.974,89
3	793,01	461,95	1.254,96	17.569,41
4	835,05	474,93	1.309,98	18.339,70
5	894,37	487,51	1.381,88	19.346,32
6	969,49	502,22	1.471,72	20.604,06
7	1.053,22	519,29	1.572,51	22.015,09
8	1.146,52	542,34	1.688,86	23.644,06
9	1.252,47	572,24	1.824,72	25.546,01
10	1.346,54	612,34	1.958,87	27.424,21

Para el año 2008 (con efectividad 1/1/2008), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 2,5 %, quedando como sigue:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
<i>Obremos</i>				
A	725,03	271,56	996,60	13.952,35
B	730,58	272,76	1.003,34	14.046,81
C	745,01	275,88	1.020,89	14.292,47
D	761,17	279,34	1.040,51	14.567,09
E	794,30	286,49	1.080,79	15.131,03
<i>Empleados</i>				
1	762,11	458,83	1.220,94	17.093,16
2	778,69	464,11	1.242,80	17.399,26
3	812,83	473,50	1.286,33	18.008,65
4	855,92	486,80	1.342,73	18.798,20
5	916,73	499,69	1.416,43	19.829,98
6	993,73	514,78	1.508,51	21.119,16
7	1.079,55	532,27	1.611,82	22.565,47
8	1.175,18	555,90	1.731,08	24.235,16
9	1.283,79	586,55	1.870,33	26.184,67
10	1.380,20	627,65	2.007,84	28.109,81

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2008, recogidas en tabla anterior, se incrementarán en un 1% adicional si se alcanza el objetivo IFO (TRSS-España) previsto para 2008, que se abonaría en la nómina de marzo de 2009 con retroactividad a 1 de enero de 2008.

En todo caso, el incremento total resultante será, al menos, el valor del IPC real del año 2008. Es decir, el incremento a aplicar será el más ventajoso de entre el 2,5%+1% IFO y el IPC real de 2008, que se abonaría con retroactividad a 1 de enero de 2008.

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2008, recogidas en tabla anterior, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula 12.^a La retribución personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial de la cláusula 11.^a más los complementos personales de antigüedad y de tipo a y/o h que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal a: Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base. Tiene el carácter de absorbible únicamente en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal h: Se utilizará para integrar las percepciones económicas del personal procedente de otras empresas en la estructura salarial de la compañía y su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concurso oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

Cláusula 13.^a La retribución personal del colectivo de empleados perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial reflejada a continuación más los complementos personales de antigüedad y de tipo e que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable al personal perteneciente al colectivo de empleados sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

Para el año 2007 (con efectividad 1/1/2007), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 3,5 %, quedando como sigue:

Empleados

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal e mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	743,52	447,64	1.191,16	16.676,25
3	759,70	452,79	1.212,49	16.974,89
4	793,01	461,95	1.254,96	17.569,41
5	835,05	474,93	1.309,98	18.339,70
6	894,37	487,51	1.381,88	19.346,32
7	969,49	502,22	1.471,72	20.604,06
8	1.053,22	519,29	1.572,51	22.015,09
9	1.146,52	542,34	1.688,86	23.644,06
10	1.252,47	572,24	1.824,72	25.546,01
11 y 12	1.346,54	612,34	1.958,87	27.424,21

Para el año 2008 (con efectividad 1/1/2008), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 2,5 %, quedando como sigue:

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal e mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	762,11	458,83	1.220,94	17.093,16
3	778,69	464,11	1.242,80	17.399,26
4	812,83	473,50	1.286,33	18.008,65
5	855,92	486,80	1.342,73	18.798,20

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal e mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
6	916,73	499,69	1.416,43	19.829,98
7	993,73	514,78	1.508,51	21.119,16
8	1.079,55	532,27	1.611,82	22.565,47
9	1.175,18	555,90	1.731,08	24.235,16
10	1.283,79	586,55	1.870,33	26.184,67
11 y 12	1.380,20	627,65	2.007,84	28.109,81

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2008, recogidas en tabla anterior, se incrementarán en un 1% adicional si se alcanza el objetivo IFO (TRSS-España) previsto para 2008, que se abonará en la nómina de marzo de 2009 con retroactividad a 1 de enero de 2008.

En todo caso, el incremento total resultante será, al menos, el valor del IPC real del año 2008. Es decir, el incremento a aplicar será el más ventajoso de entre el 2,5%+1% IFO y el IPC real de 2008, que se abonará con retroactividad a 1 de enero de 2008.

Para el colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, esta tabla salarial sustituye a la determinada en la cláusula 11.^a, a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el convenio colectivo vigente y que sean de aplicación a estos empleados.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal e: Es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la compañía, merezcan tal asignación.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el convenio colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Tendrá las siguientes características según el colectivo de que se trate:

a) Con grado salarial 13 o superior: Su cuantía total será revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales, incluida la específica para los grados salariales 12 o inferiores, y demás conceptos retributivos contenidos en el convenio colectivo, así como respecto a la aplicación de sus conceptos variables de puesto de trabajo, o por calidad o cantidad, que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

b) Con grado salarial 12 o inferior: Al complemento personal e mínimo que se indique en la tabla salarial para este colectivo, le serán de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la cláusula 1.^a párrafo cuarto del convenio colectivo.

Tendrá el carácter de absorbible la diferencia, en caso de existir, entre el complemento personal e mínimo establecido en la tabla salarial que le sea de aplicación y el realmente asignado a cada trabajador a título individual.

Los procedimientos de aplicación de las políticas salariales anuales para el colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, serán los siguientes:

A. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la compañía, referida al mismo año, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, la suma de los incrementos correspondientes al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal e mínimo, tendrán el carácter de absorbible respecto al incremento total obtenido por la aplicación de la política salarial de la compañía, para el colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con el límite máximo de este último.

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

B. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la compañía, referida al mismo año, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, el incremento salarial derivado de esta última será absorbi-

ble, hasta el límite máximo del incremento obtenido por aplicación del convenio colectivo (suma de incrementos correspondientes al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal e mínimo).

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

Cláusula 14.^a Inclusión en el sistema de trabajo por objetivos.

1. La inclusión en el sistema de trabajo por objetivos será ofrecida por la compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de grado salarial 13 o superior quedarán incluidos en el sistema de trabajo por objetivos, previo consentimiento por parte del trabajador.

2. Al personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no le serán de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido en la cláusula 13.^a para el personal de este colectivo con grado salarial 12 o inferior.

3. Cuando un trabajador se integre en el sistema de trabajo por objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el convenio colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

A. Salario base y complemento de antigüedad. Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

B. Complemento personal e. Comprende la suma de las cuantías que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos correspondientes a los siguientes conceptos salariales: plus convenio y complementos personales de tipo a y/o h.

Cláusula 15.^a Renuncia al sistema de trabajo por objetivos.

En caso de que el empleado solicitase la renuncia al sistema de trabajo por objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del convenio colectivo, y fuera aceptada por la compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

1. Tabla salarial (cláusula 11.^a) y complemento de antigüedad. Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

2. Complemento personal tipo a. El que tuviese antes de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, si tiene el mismo grado salarial que el asignado en el momento de dicha incorporación.

Cuando el grado salarial sea superior al asignado en el momento de la incorporación al sistema de trabajo por objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la empresa.

3. Complemento personal tipo h. Será el que corresponda como diferencia positiva resultante de la siguiente operación:

Restar del salario total que venía percibiendo dentro del sistema de trabajo por objetivos, en el momento inmediatamente anterior a su paso a personal sujeto a las condiciones generales del convenio colectivo, tras su renuncia a petición propia, las cantidades definidas en los apartados A y B anteriores.

En todo caso, si tiene el mismo grado salarial que el asignado en el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, el que tuviese antes de dicha incorporación.

SECCIÓN 3.^a PROMOCIONES

Cláusula 16.^a El plan de promociones del personal no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una comisión de promociones, en cuyo seno se acordarán los cambios de categoría profesional que correspondan así como los cambios de grupo salarial valorados hasta alcanzar el grupo salarial 10. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros cuatro por parte de la dirección de la compañía, y cubrirá la totalidad del ámbito de la empresa.

2. En todos los casos, se exceptúan los cambios de categoría profesional, puesto de trabajo o grupo salarial a los mandos, que serán potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

3. Al plan de promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, la dotación económica que determine la dirección de la compañía, en el ejercicio de la política salarial de cada año.

4. La aplicación de este plan de promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la compañía en base