4. 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 cualquier caso, la promoción por cambio de grupo salarial.

5. Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un periodo mínimo de seis meses desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto, realizada por la empresa. La representación de la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre las descripciones de puestos.

6. La aplicación de este plan de promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la compañía en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

7. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio del plan salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una comisión formada por el presidente y secretario del comité de empresa y dos personas designadas por la dirección de la compañía.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el área de la dirección de recursos humanos responsable de la valoración de puestos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

Cláusula 30.ª

El plan de promociones del personal perteneciente al sistema de trabajo por objetivos que ostente grado salarial inferior a 12, 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 grado salarial valorados hasta alcanzar el grado salarial 12. Dicha comisión estará compuesta por dos miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros dos 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 grado salarial de titulados, mandos y secretarios/secretarias, 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 2008, la dotación económica que determine la dirección de la compañía, en el ejercicio del plan salarial de cada año.

4. Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un periodo mínimo de seis meses desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto, realizada por la empresa. La representación de la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre las decisiones de puestos.

5. La aplicación de este plan de promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la compañía en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

6. Tienen su origen en el ejercicio del plan salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una comisión formada por el presidente y secretario del comité de empresa y dos personas designadas por la dirección de la compañía.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el área de la dirección de recursos humanos responsable de la valoración de puestos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

El plan de promociones de los años 2007 y 2008 se aplica en una sola vez en 2008, con una dotación económica total de 30.000 € y con efectividad 1 de enero de 2008

Sección 12.ª Primas o incentivos a la producción

Cláusula 31.ª

El sistema de primas o incentivos a la producción de aplicación exclusiva al personal obrero de las áreas de planta exterior –líneas y cables y de instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales de la dirección de operaciones que no trabaje bajo el sistema de trabajo por objetivos.

El sistema de primas o incentivos a la producción es el de retribución de euros/punto que se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que se indica a continuación:

1. El sistema de retribución de euros/punto se aplica en función del índice de producción individualmente obtenido por rendimiento.

2. La medida de los tiempos para las tareas con primas o incentivos a la producción se realiza mediante normativa interna de la empresa, que podrá variar en función de los contratos con el cliente y de los tiempos asignados por éste a cada trabajo.

A estos efectos, se contabilizará la jornada normal de trabajo, o, en caso de ser inferior, la efectivamente realizada.

3. El rendimiento mínimo exigible es el que puede alcanzar un trabajador en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

4. A partir del 1 de enero de 2008, el baremo para la aplicación de la retribución de euros/punto en las actividades relacionadas será el siguiente:

Actividad	Rendimiento mínimo exigible	Producción obtenida por rendimiento	Retribución – euros/punto
Planta exterior. Líneas y cables			
Celador de Mantenimiento	1,10	De 1,11 a 1,20	6,46
Empalmador de Mantenimiento		> 1,20	7,66
Celador de Construcción	1,10	De 1,11 a 1,20	5,06
Empalmador de Construcción		> 1,20	6,02
Instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales			
Personal de instalaciones y averías	1,25	De 1,26 a 1,35	5,06
		De 1,36 a 1,45	5,42
		> 1,45	6,69

5. La percepción de primas o incentivos a la producción comenzará al superarse el rendimiento mínimo exigible establecido para cada actividad.

6. Para su liquidación, cuando proceda, se abonarán los puntos individualmente acreditados durante el periodo mensual considerado para la nómina correspondiente.

7. Las primas o incentivos a la producción se abonarán en función de la producción mensual realizada.

8. La retribución de euros/punto por primas o incentivos a la producción tiene la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada y no tiene carácter de consolidable.

Su percepción es incompatible con el devengo de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

9. Se realizará una revisión trimestral de las producciones de cada trabajador en función de las aceptaciones o rechazos por parte del cliente, procediéndose a la regularización oportuna.

Cláusula 32.ª

El sistema de incentivos a la producción de aplicación exclusiva al personal indirecto de las áreas de planta exterior –líneas y cables y de instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales que no trabaje bajo el sistema de trabajo por objetivos se basa en un esquema de retribución de euros/punto ligado a la calificación trimestral asignada por el cliente, que se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que se indica a continuación:

1. El sistema de retribución de euros/punto se aplica en función del índice de producción trimestral obtenido por rendimiento.

2. La medida de los tiempos para las tareas con primas o Incentivos a la producción se realiza mediante normativa interna de la empresa, que podrá variar en función de los contratos con el cliente y de los tiempos asignados por éste a cada trabajo.

A estos efectos, se contabilizará la jornada normal de trabajo, o, en caso de ser inferior, la efectivamente realizada.

3. A partir del 1 de enero de 2008, el baremo para la aplicación al personal indirecto de la rama de actividad de órdenes de servicio de la retribución de euros/punto en función de la calificación asignada por el cliente será el siguiente:

Calificación	Retribución – euros/punto
A	0,10
B	0,07
C	0,06
Z	0,00