

Artículo 10. Antigüedad.

Los aumentos por años de servicio, serán en todo caso calculados sobre los salarios base que a tal efecto se señalan en la tabla salarial anexa.

Esta tabla se acepta a todos los efectos, compensando los "sueldos convenio" las posibles diferencias existentes en el complemento de antigüedad, aplicadó sobre la tabla "sueldos base-antigüedad".

Artículo 11. Premio de Permanencia.

Para los trabajadores fijos en la empresa, cuya antigüedad en la misma sea inferior a ocho años de servicio correspondiéndoles en consecuencia un complemento por antigüedad inferior al 20 por 100 de dicho complemento, se establece un premio de permanencia en la cuantía y según escalas que se señalan seguidamente:

	Pesetas
Para los trabajadores sin antigüedad	1.602
Para los trabajadores con un bienio	1.202
Para los trabajadores con dos bienios	801
Para los trabajadores con tres bienios	401

Dicho premio de permanencia se abonará mensualmente y también en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad y en el período de vacaciones.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Verano y Navidad, que se abonarán los días 15 de Julio y 22 de Diciembre respectivamente, o en su caso, los días laborables inmediatamente anteriores y que conforme al artículo 57 de la Ordenanza Laboral, consisten en una mensualidad (salario base, antigüedad, premio de permanencia) para todo el personal, serán prorrateables por semestres según el tiempo servido en el primer semestre natural para la paga de Verano y en el segundo semestre natural para la de Navidad, y no teniéndose en cuenta la fracción inferior a 15 días.

Los trabajadores con el menos dos años de antigüedad en la empresa y que estén cumpliendo el Servicio Militar tendrán derecho al percibo de las expresadas gratificaciones en las fechas de sus respectivos devengos, pudiendo ser abonadas a sus familiares, debidamente autorizados por el trabajador.

Artículo 13. Paga de septiembre.

Las empresas abonarán a todo el personal sin distinción de categorías, una paga anual de 26.619 pesetas. El pago de la misma se realizará dentro de la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

Se concede a las empresas la facultad de descontar la cantidad de 73 pesetas por día no trabajado, entendiéndose a estos efectos como trabajados, los domingos, días festivos, período de vacaciones, ausencias por razón de cargo representación sindical, licencias y permisos reglamentarios retribuidos y bajas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los casos de enfermedad que no sean de índole profesional, se entenderán como trabajados a estos efectos hasta 10 días al año.

Al 31 de Diciembre de cada año, o en el momento de su cese, si este se produce en fecha comprendida entre la del pago de la gratificación y antes del 31 de diciembre, la empresa practicará liquidación deduciendo al trabajador el importe de las ausencias habidas en este período de tiempo, es decir, del 1 de Septiembre al de su cese o 31 de Diciembre.

El personal de nuevo ingreso percibirá la gratificación proporcionalmente desde la fecha de su ingreso hasta el 30 de Agosto, sin perjuicio de que, igualmente al 31

de Diciembre, o a la fecha de su cese, si este se produce antes de la citada fecha, se le regularice, abonándole la parte proporcional que le corresponde desde 1 de Septiembre a la indicada fecha de su cese o 31 de Diciembre.

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional. Quedan excluidos de este complemento, aquellos trabajos que por su naturaleza o imperativo legal han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Artículo 15. Plus de distancia.

En los supuestos previstos en el artículo 56 de la vigente Ordenanza Laboral, se actualiza y fija el importe por km. en la cantidad de 6 pesetas.

Artículo 16. Salidas, viajes y dietas.

CONCEPTO.— La dieta en sus modalidades que luego se señalan, están esencialmente ligadas al viaje o desplazamiento que por necesidades y orden de la empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso pernoctar fuera de su domicilio.

CLASES Y CUANTIAS.— Dieta entera. Es la que viene determinada por viaje o desplazamiento que impida al trabajador no solo efectuar las dos comidas principales sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 1.735 pesetas.

Dieta para desayuno.— Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas de las 7 horas del día. Su importe será de 77 pesetas.

Dietas para comida.— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 663 pesetas.

Dietas para cena.— Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 442 pesetas.

Dietas para pernoctar.— Será su importe de 553 pts.

Artículo 17. Quebranto de moneda.

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de cobro o pago percibirán cada mes la cantidad de 675 pesetas.

Quedan exceptuados de la anterior percepción, los trabajadores que por similar concepto de quebranto de moneda perciban otras primas superiores.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.—Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2.—Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.—Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial de las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.