

- A) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Carencia de Incentivos.
- B) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de Verano y Navidad.
- C) Personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento Personal.
- D) De puestos de Trabajo:
 - Nocturnidad.
 - Plus de Jefe de Equipo.

Artículo 13: Incrementos salariales.

Para el año 1988: Los sueldos y salarios brutos anuales vigentes a 31 de diciembre de 1987 que figuran en las tablas salariales del acuerdo firmado entre Dirección y Comité de Empresa el 03-02-87 se incrementarán en un 5,5% (cinco con cinco por ciento).

Para el año 1989: Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las tablas salariales del presente convenio en vigor a 31 de diciembre de 1988 tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementarán en un 4,25% (cuatro con veinticinco por ciento).

Para el año 1990: Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las tablas salariales del presente convenio en vigor a 31 de diciembre de 1989 tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementará en un 3,25% (tres con veinticinco por ciento).

Artículo 14: Revisiones salariales.— En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre de 1988, un incremento superior al 5,5% respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1988 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial pactado de 1989 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar el aumento pactado en dicho año.

Para los años 1989 y 1990, tan pronto como se constate oficialmente por el INE el incremento del IPC correspondiente al periodo de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, se revisarán los salarios pactados para cada uno de estos dos años, incrementándose éstos, si procede en la diferencia entre el incremento anual pactado para cada año (4,25% y 3,25% respectivamente) y el 130% del IPC que resulte en cada uno de los años expresados.

La revisión salarial caso de proceder, se abonará en una sola paga, la correspondiente al 1988 durante el primer trimestre de 1989 y la correspondiente a los años 1989 y 1990 durante el primer trimestre de 1990 y 1991. Dicha revisión se distribuirá entre los distintos conceptos del salario de la misma manera que el incremento general del año correspondiente.

Se excluirán de estas revisiones aquellos conceptos cuyas cuantías ya han sido fijadas para los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 15: Complemento de carencia de incentivos.— Es el complemento que la Empresa paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la misma un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un veinticinco por ciento (25%) sobre el sueldo bruto anual y en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero y devengará asimismo durante el periodo de vacaciones.

Artículo 16: Pagas extraordinarias de verano y navidad.— Estas gratificaciones extraordinarias que consistirán en 30 días de salario base y antigüedad en su caso, se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. Se abonarán el 22 de junio y el 22 de diciembre de cada año.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales, figuran en los Anexos correspondientes de este Convenio.

Artículo 17: Complemento de antigüedad.— Consistirá en quinquenios del cinco por ciento (5%) sobre el sueldo o salario base según cada categoría profesional.

El complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan los cinco años. Si dicha fecha de vencimiento coincide con el primer día del mes, el quinquenio se devengará íntegramente a partir de dicho mes.

Artículo 18: Complemento personal.— Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en el correspondiente Anexo de este Convenio. Se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, devengándose asimismo en periodo de vacaciones.

Artículo 19: Plus de nocturnidad: Los trabajadores que presten sus servicios durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, recibirán un plus de 1.400 pesetas durante 1988, 1.475 pesetas durante 1989 y 1.550 pesetas durante 1990 por cada jornada nocturna efectivamente trabajada.

Todas las horas que estén comprendidas entre las 22 horas y las 6

horas, serán consideradas horas nocturnas y serán abonadas en la parte proporcional que le corresponda de plus de nocturnidad.

Los trabajadores asignados permanentemente a turno de noche percibirán el citado plus durante sus vacaciones reglamentarias.

A todos los trabajadores que realizan jornadas nocturnas de forma rotativa, o aquellos que se incorporen al turno de noche por el tiempo inferior a doce meses, se les calculará a fin de año el número de noches efectivamente realizadas con el fin de abonarles a prorrata la nocturnidad que les hubiera correspondido por sus vacaciones.

Tanto los trabajadores fijos como aquellos que por rotar estén temporalmente asignados al turno de noche cobrarán el plus de nocturnidad en caso de permiso retribuido.

Artículo 20: Plus de Jefe de Equipo.— Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de especialista o profesional de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales o especialistas.

Aquellas personas que realicen las funciones de Jefe de Equipo percibirán por ello como mínimo el nivel salarial inmediato superior al de los trabajadores que componen el grupo, complementado con la diferencia entre el nivel inmediato inferior más el 20% de su Salario Base y el nivel salarial asignado al Jefe de Equipo.

Artículo 21: Plus de distancia.— El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 16 Pts. por kilómetro en 1988 y de 18 y 18 Pts. en los años 1989 y 1990 respectivamente. En los viajes de trabajo fuera de la Fábrica o en los desplazamientos realizados en jornadas extraordinarias el kilometraje se continuará abonando de acuerdo con las normas internas de la Empresa.

CAPITULO III.— CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 22: Jornada de Trabajo.

1.— **Jornada Anual de Trabajo.** La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio será de 1784 horas en 1988, 1749 horas 35 minutos en 1989 y de 1746 horas con 50 minutos en 1990.

Las remuneraciones anuales según las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexos al presente Convenio, por grupos y categorías profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo.

2.— **Jornada Diaria de Trabajo.** El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria para cada turno de trabajo es el reflejado en los calendarios laborales que se adjuntan al presente Convenio.

Fijada la jornada anual de trabajo para 1988, 1989 y 1990, si el calendario laboral del Anexo para esos años sufre alguna modificación, la jornada diaria y consiguientemente los horarios se adaptarán al nuevo calendario oficial.

Artículo 23: Horarios y turnos de trabajo.— Horarios: Los distintos horarios de trabajo se especifican en los calendarios laborales que se adjuntan como anexos. De acuerdo con el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece un tiempo de descanso de 15 minutos dentro de la jornada, para el personal sujeto a trabajos a turno rotativo, y otro descanso de 30 minutos para el turno central, el tiempo de estos descansos no será considerado como tiempo efectivo de jornada de trabajo, ni son retribuidos.

Turnos: Los turnos, que vienen establecidos en los calendarios laborales adjuntos, serán rotativos semanalmente, de lunes a viernes. En los casos en que por cualquier causa el trabajador entrante no se presente en el puesto de trabajo a la hora del comienzo de turno, el saliente permanecerá en su puesto por el tiempo de 30 minutos como máximos, con el abono correspondiente, trasladándose a continuación a su domicilio con medios facilitados por la Empresa.

No obstante la jornada habitual de lunes a viernes antes citada, se podrá establecer un turno especial nocturno de domingo a jueves que, compuesto por un grupo de trabajadores voluntarios, ponga en marcha instalaciones y adelante trabajos, permitiendo al resto de la fábrica trabajar correctamente el lunes.

Cambios de Turnos: Si por necesidades de la Empresa fuera necesario cambiar el turno que normalmente le correspondería a un empleado, este cambio se le comunicará al trabajador afectado con cinco días de antelación.

Si este cambio afectara a un número igual o mayor a 10 trabajadores, se informará al Comité de Empresa.

Artículo 24: Vacaciones.— Vacaciones: Las vacaciones durante la vigencia de este Convenio serán de 24 días laborables en 1988 y 25 días laborables en 1989 y 1990, computados de lunes a viernes o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio. Los días 24 y 25 días laborables se distribuyen de acuerdo con los siguientes criterios:

— Como criterio general se disfrutarán colectivamente 15 días laborables.

— 4 días serán fijados por la empresa en función de las necesidades de trabajo.

— El empleado dispondrá además de 5 días en 1988 y 6 días en 1989 y 1990 distribuidos a lo largo del año según establece el punto 2 del presente artículo.

1.— Las fechas de los 15 días laborables a disfrutar colectivamente, así como de los 4 fijados por la Empresa, serán las que determina el plan de