

trabajadores que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que les impida el normal desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminuidos de la aptitud podrá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento, en tanto no sea declarada, por los Organismos Competentes de la Administración, la situación de incapacidad con sus efectos correspondientes.

Causas.

Por causas anatomofisiológicas o psíquicas, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador podrá ser declarado en situación de aptitud disminuida.

Calificación de la situación.

El Servicio Médico de la Empresa será el único órgano encargado de definir la situación de disminuido de la aptitud, fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos los representantes del Comité de Empresa, en el Comité de Seguridad e Higiene.

Trámite.

Sólo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de:

- El Comité de Seguridad e Higiene.
- Por el propio Servicio Médico de Empresa.

Régimen de aplicación.

Definida la situación de aptitud disminuida, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

— Le será encomendado un puesto de trabajo adecuado con sus facultades disminuidas. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado sin autorización previa del Servicio Médico y oído el Comité de Seguridad e Higiene.

— Si el nuevo puesto de trabajo asignado es de categoría inferior, al trabajador se le mantendrá la que ya tuviere.

— Si el puesto es de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto pero sin consolidar la nueva categoría aunque se cumplan los períodos que establece el art. 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores y del art. 23 del V Convenio Colectivo de ACG COMPONENTES, S.A., Factoría de Agoncillo.

Extinción de la situación.

Podrá ser motivada por las siguientes causas:

1.— Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo, cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de trabajo, reincorporándose a su anterior puesto de trabajo.

2.— Declaración legal de incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados, con las consecuencias legales previstas para los mismos.

Protección de la mujer gestante en el trabajo.

El Servicio Médico y el Comité de Seguridad e Higiene establecerán una relación de puestos de trabajo en los que las trabajadoras embarazadas no podrán trabajar durante el período aludido.

Con independencia de ello, el Servicio Médico determinará en cada caso, a la vista de las circunstancias individuales de cada embarazo, el puesto de trabajo más adecuado durante la gestación.

CAPITULO IV

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 32.— Conceptos retributivos.

Los salarios brutos anuales estarán formados por los siguientes conceptos:

— Salario Base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

— Complementos Salariales: Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los siguientes conceptos:

- 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 puesto de trabajo:
 - Nocturnidad.
 - Plus de Jefe de Equipo.

Artículo 33.— Complemento 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 25% (veinticinco por ciento) 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 período de vacaciones.

Artículo 34.— 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 abonará 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 35.— Complemento de antigüedad.

Consistirán en quinquenios del cinco por ciento (5%) sobre el sueldo o salario base según cada categoría profesional.

El complemento por antigüedad comenzará a devengarse el mismo mes en que se cumplan los cinco años si este hecho se cumple entre los días 1 y 15 de dicho mes. Si dicha fecha de vencimiento coincide entre los días 16 y 31 de ese mes se comenzará a devengar a partir del día primero del mes siguiente.

Artículo 36.— Complemento personal.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o nivel salarial figura en el correspondiente Anexo de este Convenio. Se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, devengándose asimismo en períodos de vacaciones.

Artículo 37.— Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el período 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 1.705 Pts. (mil setecientos cinco pesetas) durante 1993, y 1.725 Pts. (mil setecientos veinticinco pesetas) durante 1994 por cada jornada nocturna efectivamente trabajada.

Todas las horas que estén comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, serán consideradas horas nocturnas y serán abonadas en la parte proporcional que le correspondía 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 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 38.— 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, el 20% de su salario base.

Artículo 39.— 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 22 Pts. (veintidós pesetas) por kilómetro en 1993 y de 23 Pts. (veintitrés pesetas) por kilómetro en 1994.

En los viajes de trabajo fuera de la Factoría o en los desplazamientos realizados en jornadas extraordinarias, el kilometraje se continuará abonando de acuerdo con las normas internas de la Empresa.

Artículo 40.— Incrementos salariales.

Para el año 1993.

Los sueldos y salarios brutos anuales vigentes al 31 de Diciembre de 1992, después de ser realizada la revisión correspondiente al convenio anterior, se incrementarán en un 6,5% (seis con cinco por ciento).

Para el año 1994.

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las tablas salariales del presente convenio en vigor al 31 de Diciembre de 1993 tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementarán en un 5,5% (cinco con cinco por ciento).

Artículo 41.— Revisiones salariales.

Para los años 1993 y 1994 y, tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real en cada año, se revisarán los sueldos y salarios incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el I.P.C. real más 1,5 (uno con cinco) puntos.

El incremento correspondiente a 1993 se abonará con efecto del primero de Enero de 1993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, año en que se aplicará este mismo criterio.

La revisión salarial, caso de proceder, se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1993 durante el primer trimestre de 1994 y la correspondiente al año 1994 durante el primer trimestre de 1995. 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 dos años de vigencia del Convenio.

Artículo 42.— Prima de mejora continua y calidad.

Todos los trabajadores de ACG COMPONENTES, S.A., Factoría de Agoncillo (Comunidad Autónoma de La Rioja) percibirán por este concepto, sin incorporar a su sueldo o salario, una prima de 30.000 Pts. (treinta mil