

durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto.

Artº 34º. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES.

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias, se hará mediante transferencia o cheque nominativo a la entidad bancaria elegida libremente por el trabajador.

La Empresa se compromete a dar las oportunas ordenes al banco correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

El personal del Centro de Trabajo tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el límite del noventa por ciento de las cantidades devengadas.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artº 35º. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de IT por enfermedad común del trabajador, la Empresa completará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario base más la antigüedad.

En los casos de IT por enfermedad profesional o de accidente de trabajo del trabajador, la Empresa le complementará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora hasta el 100% del Salario Base, más la Antigüedad, más el Plus de Asistencia, más la Prima de Mantenimiento, más la Prima de Cambio de Turno, cuando proceda.

En ambos casos, en las Pagas Extraordinarias no se descontará ninguna cantidad proporcional al tiempo de baja por IT.

Este complemento se abonará desde el día de la baja.

La Empresa informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores de las jornadas no trabajadas por este concepto por cada empleado.

Asimismo, todos los meses, la Empresa publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo, la relación

de ausencias y sus causas, mensuales y acumuladas, de cada trabajador.

La vigencia del presente artículo estará supeditada a lo pactado en el Acta de acuerdos número 7 de fecha 13 de diciembre, en su último punto, referido por su incidencia sobre el presente artículo, al acuerdo sobre traspaso de la gestión de I.T. a la Mutua.

Artº 36º. PREMIO POR MATRIMONIO.

El personal fijo que contraiga matrimonio, llevando en el Centro de Trabajo más de un año de antigüedad, percibirá como gratificación una cantidad alzada de 600 euros. no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

Artº 37º. PREMIO POR NATALIDAD.

La Empresa abonará a los trabajadores fijos con antigüedad superior a un año, un premio de natalidad consistente en 300 euros. por cada natalicio.

Artº 38º. DISMINUIDOS FISICOS.

Los trabajadores que hayan sido declarados por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, para el trabajo habitual, continuarán prestando servicio en el Centro de Trabajo, obligándose ésta a darles un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida.

Si tal declaración fuera por causa ajena a su trabajo en el Centro de Trabajo, ésta efectuará dicha adaptación y, en su caso, tendrá preferencia el trabajador afectado ante cualquier otro solicitante para la ocupación de vacante del puesto de trabajo a que se adapte a su capacidad profesional disminuida. Se exceptúa de dicho supuesto la causa de incapacidad que pudiera motivarse por la prestación de trabajo en cualquier otra Empresa.

Artº 39º. SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Todos los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales con actividad productiva igual o superior a un mes seguido, tendrán derecho a un seguro de vida a cargo de la empresa en los siguientes supuestos:

	<u>RIESGOS CUBIERTOS</u>	<u>POLIZA VIDA</u>	<u>POLIZA ACCIDENTES DE TRABAJO</u>	<u>TOTAL ASEGURADO*</u>
POR ENFERMEDAD	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO	1 Capital	—	1 Capital
	FALLECIMIENTO	1 Capital	—	1 Capital
POR ACCIDENTE	INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO	2 Capitales	1 Capital	3 Capitales
	FALLECIMIENTO	2 Capitales	1 Capital	3 Capitales

*Capital asegurado: salario bruto devengado el año anterior (o el teórico) sin contabilizar excesos de jornada, mejoras sociales, otros beneficios, etc.

La empresa gestionará el percibo de las indemnizaciones por parte de los beneficiarios en el tiempo mínimo posible y entregará cada año copia completa de la póliza al Comité de Empresa y justificante nominativo de adhesión a cada trabajador.

Al fallecer un trabajador fijo en activo, la Empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose este importe si además deja hijos menores de 18 años o incapacitados. La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.