Si la persona convocada a turno especial presta sus servicios coincidiendo al menos el 50% del tiempo del turno especial con su descanso inter-semanal, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio cuya solicitud de disfrute deberá ser efectuada con 7 días naturales de antelación a la fecha prevista. La empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute, dos o más personas de un mismo grupo de trabajo en la misma jornada y turno.

Los turnos especiales a los que se refiere el artículo 12 correspondientes a los días 25 de diciembre y 1 de enero o sus vísperas, se retribuirán por trabajo efectivo igual o inferior a 4 horas con 200 €.

Artículo 29. *Incentivos anuales*

Todo el personal dado de alta en Siro Antequera, Sociedad Limitada, tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente convenio.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para cada uno de los conceptos de calidad y siniestralidad.

Para la percepción de los incentivos del presente artículo deberán darse, además del cumplimiento de los criterios fijados en cada uno, los requisitos de hallarse de alta en el momento fijado para el abono de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el periodo fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán de forma proporcional.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos en las reuniones cuatrimestrales con la RLT.

a) *Porcentaje de absentismo* que a título individual, tenga la persona.

La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

Criterio: absentismo individual inferior al 3,00% para 2015 y al 2,75% para los siguientes años de vigencia, de la jornada anual pactada o parte proporcional que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en Enero del año siguiente.

El absentismo mide las ausencias de la persona en relación con su jornada de trabajo. El objetivo es premiar la presencia de la persona.

No se considerará absentismo a efectos de cálculo del presente incentivo:

1. Vacaciones.
2. Horas sindicales.
3. Situaciones de maternidad y lactancia, permiso de paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo.
4. Licencias retribuidas del artículo 34 a), b) y c).
5. Elecciones sindicales y legislativas.
6. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencias Profesionales.
7. Asuntos propios.

b) *Calidad:* Indicador de inputs de calidad recibidos de los productos fabricados en la planta.

Criterio: El objetivo es la reducción de inputs de calidad respecto al año anterior, para lo que cada año se fija una cantidad-objetivo de reducción sobre cuya consecución, se pondera el abono conforme a la tabla siguiente

% REDUCCIÓN REAL DIVIDIDO OBJETIVO ANUAL REDUCCIÓN	% CONSECUCIÓN INCENTIVO
REDUCCIÓN HASTA 20%	0%
REDUCCIÓN ENTRE 20,01% - 50%	25%
REDUCCIÓN ENTRE 50,01% - 80%	50%
REDUCCIÓN ENTRE 80,01% - 100%	75%
REDUCCIÓN > 100%	100%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero del año siguiente.

c) Indicador de siniestralidad: Indicador siniestralidad global de la planta, objetivo para cada año.

La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

Criterio:

2015 y siguientes:

IS Real año menor Objetivo IS año n = 100%

IS Real año n mayor Objetivo IS año n pero menor IS Real año n-1: 50%.

IS Real año n mayor Real IS año n-1 = 0%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero del año siguiente.

El personal que hallándose de alta el mes de abono no lo hubiesen estado durante todo el periodo de devengo de ambos incentivos, lo percibirán, de cumplir los criterios, de forma proporcional.

Las cuantías de los incentivos anuales para los años de vigencia del presente convenio son:

INCENTIVO	2015	2016	2017	2018	2019
ABS. INDIVIDUAL	800 €	850 €	850 €	850 €	850 €
CALIDAD	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €
I SINIESTRALIDAD	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €
TOTAL	1.000 €	1.050 €	1.050 €	1.050 €	1.050 €

Artículo 30. *Incrementos anuales*

Se establecen los siguientes criterios de incremento salarial anual aplicables a todos los conceptos económicos del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido un valor fijado para cada año de vigencia (incentivos) o sean excluidos expresamente de sujetos incrementos anuales.

Incremento fijo:

T. salarial 2015: 0,50 %, en Anexo I
T. salarial 2016: 0,75 %, en Anexo I
T. salarial 2017: 1,25 %
T. salarial 2018: 1,50 %
T. salarial 2019: 1,75 %

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

	ACTUALIZACIÓN TABLAS	
	CUÁNDO	QUÉ
T. SALARIAL 2015	FIRMA CONVENIO (EFECTOS 1 ENE 2015)	TABLAS ANEXO I
T. SALARIAL 2016	ENERO 2016	TABLAS ANEXO I
T. SALARIAL 2017	ENERO 2017	Δ % FIJO DEL 1,25%, SOBRE TS ANEXO I
T. SALARIAL 2018	ENERO 2018	Δ % FIJO DEL 1,50%, SOBRE TS 2017
T. SALARIAL 2019	ENERO 2019	Δ % FIJO DEL 1,75%, SOBRE TS 2018

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 31. *Seguro colectivo de vida*

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo que cubra los siguientes riesgos que puedan afectar al personal:

a) Invalidez permanente total para el trabajo habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez así reconocida por el organismo competente, las personas afectadas percibirán una cuantía equivalente a una anualidad, calculada conforme al salario base, complemento de nivel y complemento salarial si así lo tuviese reconocido la persona en el momento del hecho causante.
b) Muerte, las personas designadas por el trabajador o trabajadora, o en su defecto, los herederos legales, percibirán una cuantía equivalente a una anualidad, calculada conforme al salario base, complemento de nivel y complemento salarial si así lo tuviese reconocido la persona en el momento del hecho causante.