

**ARTÍCULO 37º - SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN**

Se establecerá un fondo de prima global mensual formado por la suma de todas las retribuciones del mes (jornales trabajados) y correspondientes a los trabajadores y el 45% de lo que sumen los mencionados jornales, constituirá la prima global de cada mes.

**REPARTO DEL INCENTIVO**

- 1) Mensualmente se establecerán unos coeficientes individuales que consistirán en el resultado de multiplicar el número de horas (tanto normales como extraordinarias) trabajadas por cada uno, por la puntuación que, individual y mensualmente, asignará la Comisión nombrada al efecto, compuesta por 3 personas (Director de Factoría, Jefe de taller y el técnico de control de la producción), ponderando la totalidad de factores que concurran en la producción individual de cada operario, como por ejemplo, calidad, cantidad, puntualidad, asistencia, responsabilidad, teniendo fundamentalmente en cuenta los rendimientos controlados informáticamente.
- 2) Cuando la Comisión haya decidido la puntuación individual de cada operario, correspondiente al mes, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa antes de su publicación en el tablón de anuncios.
- 3) Si alguna variación o caso concreto llegara a precisar alguna aclaración por parte del Comité de Empresa, la Comisión informará al mismo sobre los motivos, sin que esto suponga reducción de las atribuciones de la Comisión para fijar la puntuación según su criterio.
- 4) Para aplicar individualmente la parte de prima colectiva que corresponda a cada trabajador, se dividirá el total de dicha prima entre la suma de todos los coeficientes individuales citados en el punto 1), siendo este resultado el valor mensual del punto, el cual, multiplicado por el respectivo coeficiente individual, dará el importe a percibir de prima a la producción por cada operario.
- 5) El total devengado por cada productor, será la suma de su salario base, más antigüedad, jefatura de equipo, prima de asistencia, locomoción, beneficios, turnos, nocturno y el importe de la prima a la producción que individualmente le corresponda, así como el posible plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad
- 6) La prima que individualmente corresponda al trabajador, en el conjunto de lo percibido tanto por horas normales como horas extraordinarias al precio hora normal, en ningún caso podrá ser inferior al 25% de su salario base, considerando como tal, para las horas, el que figura en el artículo 30 apartado 2) anterior y siempre que durante el mes correspondiente, su rendimiento hubiera sido normal. Además de este 25% percibirá el resto de emolumentos que le correspondan y establecidos en este Convenio.
- 7) El importe del incentivo se calculará con el cierre de las variables el día 15 del mes en curso, liquidando siempre por periodos de meses completos calculadas a caballo entre dos meses. Aquellos trabajadores afectados por el cálculo de las variables con el sistema anterior, es decir, computando las variables desde el día 1 hasta el final de cada mes, la empresa adelantará en el primer mes del cambio el importe de las variables comprendidas desde el 16 al final del mes y este importe adelantado se regularizará al final de la vida laboral de cada trabajador.

**ARTÍCULO 38º - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se establece un precio fijo por categoría y antigüedad para cada paga en el año 2016:

|               | Sin Antigüedad | 1 Quinquenio | 2 Quinquenios | 3 Quinquenios | 4 Quinquenios |
|---------------|----------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Especialista  | 1.592,57 €     | 1.650,26 €   | 1.707,95 €    | 1.765,64 €    | 1.823,33 €    |
| Oficial de 3ª | 1.607,10 €     | 1.665,80 €   | 1.724,50 €    | 1.783,20 €    | 1.841,90 €    |
| Oficial de 2ª | 1.624,13 €     | 1.683,98 €   | 1.743,83 €    | 1.803,68 €    | 1.863,53 €    |
| Oficial de 1ª | 1.652,50 €     | 1.714,25 €   | 1.776,00 €    | 1.837,75 €    | 1.899,50 €    |

Se establece un incremento en los precios unitarios de cada variable: nocturno, jefatura de equipo y descanso 3T4 (jornada, mensual o precio hora) en los siguientes meses: Abril, Mayo y Junio (para la paga de Julio) y de Septiembre, Octubre y Noviembre (para la paga de Diciembre).

Estos incrementos compensan la posible pérdida que se pudiera dar en cada caso por el cambio efectuado en el cálculo de las pagas extraordinarias con respecto al sistema anterior vigente hasta 31-12-2011, ya que para el cálculo del importe fijo no se tuvieron en cuenta los conceptos de nocturno,