

Artículo 22. Escala de referencia de salario de ingreso.

Es el salario mínimo asignado a cada Grupo Profesional y que sirve de referencia para la promoción de ingreso de cada trabajador.

Los distintos tramos de desarrollo tendrán un incremento anual cuyo importe será 1/4 ó 1/3 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la escala de ingreso y la escala de salario consolidado,

Es posible alcanzar o acelerar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado o ingresar en cualquiera de las escalas incluida la de Consolidado, a propuesta de la Dirección de la Empresa, previa información a la Comisión Paritaria.

El salario de ingreso, de acuerdo con los Grupos/Niveles Profesionales establecidos, para el año 2006, será en función de las siguientes tablas:

Grupo Profesional	Retribución				
	Entrada	Desarrollo			Consolidado
I	22.063,03	26.670,39	31.277,75	35.885,11	40.492,48
II	19.538,86	24.090,96	28.643,05	33.195,14	37.747,24
III	15.555,00	18.958,33	22.361,65	25.764,98	29.168,30
IV	12.444,00	16.109,63	19.775,25	23.440,88	-

Dicho salario tiene carácter anual e incluye las gratificaciones extraordinarias y su pago se efectuará en 14 mensualidades.

El salario de entrada se incrementará anualmente con el IPC real del año anterior.

Artículo 23. Escala de referencia de salario consolidado.

Corresponde al salario fijado para cada Grupo Profesional/Nivel Retributivo y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el período de promoción de ingreso. Sus valores son los siguientes:

Nivel retributivo	Salario consolidado 2006 - Euros
I	40.492,48
II	37.747,24
III	29.168,30
IV	23.440,88

Dicho salario tiene carácter anual e incluye las gratificaciones extraordinarias y su pago se efectuará en 14 mensualidades.

El salario consolidado se incrementará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior.

Artículo 24. Salario individual reconocido (S.I.R.).

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada empleado en función de su historial profesional.

Sobre el S.I.R. se aplicarán los incrementos que se pacten en convenio colectivo.

La retribución anual del Salario Individual Reconocido incluye las gratificaciones extraordinarias y se abona en 14 mensualidades.

Artículo 25. Antigüedad en la empresa.

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios en la Empresa, cuyo importe será de 29,43 € mensuales para el año 2006.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo será la de 1 de enero, o 1 de julio, según la causa que de origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1.º ó 2.º semestre del año.

Los premios de antigüedad serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de junio y noviembre.

Artículo 26. Compensación económica turno cerrado.

La realización efectiva de cada turno, así como los perjuicios que conlleve, se compensará por cada día de trabajo realizado en dicho régimen, con las cantidades especificadas en la siguiente tabla.

Grupo profesional	Base - Euros	Nocturno - Euros	Festivo - Euros
II	15,02	27,72	55,46
IV	11,71	13,11	28,66

Los pluses de turnos estarán constituidos por los siguientes conceptos:

Remuneración base del turno: Es el importe a percibir por cada día de trabajo en turno, ya sea de mañana, tarde o noche.

Plus de turno nocturno: Se entiende por turno nocturno aquél que se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas o que al menos comprenda 1/3 de la jornada dentro de tal horario. Su importe se añadirá al turno base cada día en que el trabajo a turno se efectúe en el relevo de noche.

Plus de turno festivo: Se entiende por día festivo, a estos efectos, los sábados, domingos, los festivos nacionales, autonómicos y locales y los días 24 y 31 de diciembre. Su importe se añadirá al turno base y, en su caso, al nocturno cada día en que el trabajo a turno se efectúe en día festivo cuyo inicio coincida dentro de la propia festividad.

1. Rotura de turnos: En paradas de larga duración o grandes revisiones de los Grupos de Generación, la Empresa podrá suspender la realización de determinadas posiciones de turno, pasando a jornada normal, con una percepción del 45% de la compensación correspondiente, que hubiera correspondido en ese período.

2. Sustituciones: Como complemento a las compensaciones que pudieran corresponder por la realización del turno dentro del calendario, se determinará el régimen de sustituciones que tendrá carácter obligatorio, estarán integradas en el propio régimen de trabajo y tendrán un plazo máximo de 4 semanas, en que se recompondrá el calendario, con las siguientes compensaciones:

Plus de sustitución: Por cada sustitución realizada se percibirá una cantidad bruta de 39,60 €/turno para el Grupo II y 22,92 €/turno para el Grupo IV, siempre que la sustitución comprenda al menos 1/3 de la jornada. Los cambios de descanso semanales por sustitución, tendrán esta misma consideración. Este plus se abonará el mes siguiente a su realización.

Particularmente, se abonará el Plus de Sustitución cuando, ante la no localización de los sustitutos previstos, se doble turno y se realicen dos módulos de 4 horas en el mismo turno, percibiendo ambos trabajadores el plus del turno correspondiente.

Las compensaciones por sustitución serán las siguientes:

Por cambio de régimen de trabajo en día laborable:

Con las compensaciones establecidas para cada tipo de turno que se realice.

Con el plus de sustitución el primer día de sustitución.

Sustitución en día previsto como de descanso del sustituto:

Con las compensaciones establecidas para cada tipo de turno que se realice.

Con el plus de sustitución.

Las horas acumuladas por sustitución, el trabajador escogerá entre el descanso sin bonificación, o la retribución del importe de las mismas.

Respetando en todos los casos lo regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del RD 1561/95 del 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

3. Ausencias: Las ausencias en el turno conllevarán las siguientes garantías:

Cuando las ausencias, ajenas a la voluntad de la empresa, tengan una duración superior a 15 días continuados o acumulados en el año, el trabajador percibirá durante estos 15 días el 30% de la compensación correspondiente para ese período, dejando de percibir compensación alguna, por este concepto, desde el día 16 hasta su nueva incorporación al turno.

Cuando las ausencias sean por necesidades organizativas, el trabajador percibirá el 30% de la compensación correspondiente, durante un máximo de 30 días, dejando de percibirlo a partir de ese momento hasta que se incorpore al turno nuevamente.

El cómputo de las ausencias, a efecto del abono del 30% de la compensación del turno que pudiera corresponder, se contabilizará de forma independiente al cómputo de los días acumulados por sustituciones.