

La fórmula de reparto, es igual al salario bruto teórico individual, multiplicado por la cantidad total de Participación en Beneficios (D) y, todo ello, dividido por la masa salarial bruta teórica, no incluidas cargas sociales, de todo el personal con derecho a percibir Participación en Beneficios.

$$\text{Total P.B individual} = \frac{\text{Salario individual bruto teórico} \times \text{Part. Beneficios total (D)}}{\text{Masa Salarial bruta teórica sin cargas sociales}}$$

6.^a Límite de cobro: El cobro individual, no podrá superar una mensualidad bruta.

7.^a Comisión de Seguimiento: Existirá una Comisión técnica de seguimiento y control, formada por tres representantes de cada fábrica y uno del centro de trabajo de Madrid, que con la información necesaria seguirá la evolución del sistema.

Artículo 35.º *Prima de Rendimiento.*

Para los años 2003, 2004 y 2005 se prorrogue el sistema de prima de rendimiento vigente hasta el 31-12-2002. sistema sin continuidad, salvo pacto en contra que lo prorrogue de forma expresa o lo sustituya por otro sistema.

Los criterios que lo regulan son los siguientes:

1. Definición de rendimiento:

$$\text{Rendimiento} = 100 * \frac{\text{tonelaje neto empacotado (a peso real) / tonelaje bruto extraído}}{\text{tonelaje neto empacotado (a peso real) / tonelaje bruto extraído}}$$

Se excluyen únicamente las pérdidas de producción que se han incluido hasta la fecha, para obtener la base acumulada al 30 de Septiembre de 2000.

2. Incentivo por rendimiento: Se abonará un incentivo lineal en masa salarial en tanto por ciento igual al incremento del rendimiento, en tanto por ciento, sobre las bases siguientes:

Tabla de bases para el cálculo del incentivo por rendimiento

Año	Base cálculo
2003	83,83
2004	84,13
2005	84,43

3. Masa salarial: Es la suma de los sueldos y salarios de la compañía en base al presupuesto de cada año. Se excluyen cargas, vacaciones, horas extras, etc.

4. Valor del punto: Se obtendrá al dividir la masa salarial de la compañía, según lo indicado en el punto anterior por 100 y por la plantilla media de la compañía, según el presupuesto.

Hasta la finalización del sistema, el 31/12/2005, se establece con carácter excepcional en 300 €, el valor del punto.

5. Forma de pago: Se efectuarán 4 pagos:

1.º pago: nómina de abril: Valor Punto * (rendimiento a 31/3-base)/4

2.º pago: nómina de julio: Valor punto * (rendimiento a 30/6-base)/2-1.º pago.

3.º pago: nómina de octubre: Valor punto * (rendimiento a 30/9-base)* 3/4 -1.º pago-2.º pago.

4.º pago: nómina de enero siguiente: Valor punto * (rendimiento a 31/12 base del año-1.º pago-2.º pago-3.º pago)

En caso de que por la evolución del rendimiento, se abonen por adelantado cantidades que al final del año superen el valor final adjudicable, en función del rendimiento final acumulado del año, el exceso abonado se regularizará al año siguiente.

Artículo 36.º *Horas Extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el fijado en tabla anexa incrementado un 75%.

Además del salario por hora extraordinaria definido en el apartado anterior, el trabajador percibirá el Plus consolidado y el Plus Valoración, en su caso, el Plus de tres turnos o el de rotación de turnos , en su caso, los pluses de trabajo efectivo en domingos y festivos y el nuevo plus de festivo , nocturno, penoso o tóxico, todos ellos correspondientes al puesto de trabajo en jornada normal.

Artículo 37.º *Compensación por guardias.*

El personal que sea asignado para el mantenimiento durante las paradas generales percibirá la cantidad de 179.50 € por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la dirección, preferentemente fuera de la época de vacaciones.

El personal que asista a la puesta en marcha el día de parada general percibirá como compensación la cantidad de 22,44 € por hora trabajada o un mínimo de 89,76 €, pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo, y un día de descanso compensatorio a disfrutar en las mismas condiciones que el personal de mantenimiento.

El personal que haya devengado días compensatorios por estas causas, podrá optar entre disfrutarlos o cobrar su importe, al valor hora base que figura en la tabla de horas extras.

Artículo 38.º *Gratificaciones Extraordinarias.*

La empresa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en el mes de Julio y otra en Navidad. El importe de estas pagas será el fijado en las tablas del convenio más la antigüedad, más la 14.^a parte del Plus Consolidado. Estas pagas se harán efectivas dentro de la primera decena de Julio y Diciembre, respectivamente, con un incremento, sobre su valor, de 50 € cada una, por persona, en el año 2004 para la de julio y en el 2005, para la de Navidad.

También se abonará dentro de los diez primeros días del mes de Octubre la paga de Octubre, cuyo importe anual figura en las tablas salariales. Esta paga se incrementará en 50 € por persona, sobre su valor en el año 2003.

Artículo 39.º *Paga de Marzo.*

Cada trabajador percibirá anualmente por este concepto una paga del importe fijado en las tablas del convenio, más la antigüedad que le corresponda.

La percepción de esta paga deberá hacerse efectiva durante el transcurso del mes de marzo del año siguiente al que se han devengado, dentro de los diez primeros días. Esta paga se incrementará, sobre su valor, en 50 € por persona en el año 2003.

Artículo 40.º *Plus de distancia y transporte.*

Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado.

Artículo 41.º *Ayuda Escolar.*

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la empresa abonará a los mismos la cantidad de 99.72 € anuales por cada hijo desde que cumpla los tres años y hasta que cumpla los dieciséis años de edad, a partir de la cual se extingue el derecho a dicha percepción.

Dicha cantidad, a partir del 01-01-2004, se incrementará en 3,85 € por mes su valor.

Artículo 42.º *Ayuda a discapacitados física, psíquica o sensorialmente.*

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados física, psíquica o sensorialmente.

La cuantía será de 200 € mensuales por hijo en dicha situación.

Será necesario que tengan reconocida la incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo competente. Si por el grado o carácter de las deficiencias no fuese posible recepción educativa alguna, se mantendrá la citada ayuda como si efectivamente la recibieran.

Artículo 43.º *Dietas y Gastos de Desplazamiento.*

Los trabajadores que se desplacen fuera del lugar habitual de trabajo, salvo que se desplacen a prestar servicios en lugares próximos sin alterar substancialmente su horario o su sistema de almuerzo habitual (almuerzo en casa o en el sistema de comedor o ayuda a comedor), devengarán en concepto de dietas las siguientes cuantías:

Dieta completa: 41,22 € diarios, cuando se tome el desayuno y las dos comidas principales fuera del domicilio o lugar de trabajo habituales con motivo del desplazamiento.