

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6641 *RESOLUCION de 23 de enero de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Vidriería y Cristalería de Lamiako, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Vidriería y Cristalería de Lamiako, Sociedad Anónima», suscrito por la representación de sus trabajadores, integrada por miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la candidatura de Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Dirección de la referida razón social, el 1 de abril de 1985, a cuyo texto se unían los documentos señalados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General ha acordado:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de enero de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes de los trabajadores (UGT) y de la citada Empresa miembros de la Comisión Negociadora.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «VIDRIERIA Y CRISTALERIA DE LAMIAKO, SOCIEDAD ANONIMA»

(1985-1986)

Reunidos: De una parte, en representación de «Vidriería y Cristalería de Lamiako, Sociedad Anónima», como representación económica: don Ramón Menéndez Heras, don Carlos Eguireun Conde, don Jesús Fernández Salas, don Juan José Arrizabalaga San Millán y don José María Fernández Etxegarai, y de la otra, en representación del personal del mismo centro, como representación social: don Daniel Calderón Conde, don Marcelino Gutiérrez Díaz, don José Antonio García Fernández, don José Martín Caña, don Jesús Quintans Vieito, don Santiago Huebra Moro y don Emiliano García García, todos ellos pertenecientes a la candidatura de UGT, y como delegado sindical de esta central, don Efrén García Gómez, y como Asesor Letrado de esta parte social, don José Cardo (UGT).

Todos ellos presididos por don José Ignacio Bornaetxea, actuando en calidad de Presidente de Mesa en las negociaciones, acuerdan:

Aceptar por la firma de esta el presente texto del Convenio Colectivo, dando así por finalizadas las negociaciones y aprobado dicho texto en todo su contenido.

Firmado en Lamiako-Leioa, 1 de abril de 1985.

TEXTO DEL CONVENIO BASE PARA «VIDRIERIA Y CRISTALERIA DE LAMIAKO, SOCIEDAD ANONIMA» (VICRILA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA.—OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidriería y Cristalería de Lamiako, Sociedad Anónima», VICRILA (VCL), y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente:

SECCIÓN II.—AMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2.º *Personal*.—Este Convenio afectará al personal técnico, empleado y operario, quedando excluido el personal clasificado en las categorías denominadas Empleados Superiores, Cuadros y

Delegados de Ventas, si bien a éstos últimos les serán de aplicación las ventajas sociales pactadas.

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la Sociedad «Vidriería y Cristalería de Lamiako, Sociedad Anónima», VICRILA (VCL), tiene instalado en Lamiako-Leioa (Bizkaia), y personal domicilio social en Madrid.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio en su totalidad tendrá una duración de dos años.

Su vigencia comenzará a partir del 1 de enero de 1985.

Se considerará denunciado al 30 de septiembre de 1986, comenzándose la discusión siguiente un mes antes de finalizar su vigencia.

SECCIÓN III.—COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 5.º *Compensación*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a los Convenios precedentes.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el Convenio, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Art. 6.º *Absorción*.—En el supuesto de que en el futuro se acuerden por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si por disposición legal fueran alteradas alguna o algunas de las normas pactadas en el presente Convenio, se estará a lo que las disposiciones legales determinen, siempre que no varien el sentido y fin del presente Convenio de forma global y mejorando su contenido en sentido progresivo.

CAPITULO II

Interpretación y vigilancia

Art. 8.º *Interpretación*.—La interpretación de lo convenido en este corresponde a la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo siguiente.

Art. 9.º *Comisión Paritaria*.—La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 10.º *Composición*.—La Comisión Paritaria que recoge el artículo anterior estará formada por cuatro miembros titulares de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, pudiendo la parte social asistir acompañada de un asesor jurídico previa notificación de su asistencia a la parte económica e indicando el orden del día para el que se requiere su presencia.

Art. 11.º *Funciones específicas*.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las que siguen:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones aceptadas por las partes de la Comisión Negociadora.

b) Ejercitar las funciones de conciliación, previas al ejercicio de los derechos legalmente reconocidos, por cuestiones referentes a los puntos regulados en el presente Convenio, y antes de iniciarse por cualquiera de las partes la declaración de conflicto colectivo.

Art. 12.º *Normas de actuación*.—a) Reuniones ordinarias:

La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses. En tales reuniones ordinarias, los Vocales de las partes darán cuenta de la marcha en la aplicación del Convenio y de las dudas y dificultades que se hayan observado, emitiendo su opinión para la solución de tales dificultades.

Al publicarse el Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia se reunirá la Comisión Paritaria a fin de observar las posibles erratas que aparezcan y corregirlas de inmediato.

b) Reuniones extraordinarias:

Además de las reuniones ordinarias, se podrán celebrar otras extraordinarias previa convocatoria a instancias de la mayoría de los Vocales de cualquiera de las partes.

Art. 13.º *Acuerdos de la Comisión Paritaria*.—Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, cuando se adopten por unanimidad.

Cuando en la interpretación de lo convenido, y siempre dentro de la capacidad funcional que a esta Comisión corresponde, no se llegará a un acuerdo unánime, se someterá el punto en litigio al arbitrio de la autoridad laboral, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPITULO III

Ingresos y organización del trabajo

SECCIÓN I.-CONTRATACIÓN

Art. 14. La contratación del personal se hará por la vía que establece el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, informando previamente al Comité de Empresa de las necesidades de mano de obra, indicando el número a contratar y las funciones a realizar.

El Comité de Empresa podrá plantear según lo anterior, y en caso que él mismo considere, las necesidades que se adviertan.

El proceso de ingreso será ejecutado por el Servicio Técnico correspondiente de asuntos sociales, y el seguimiento de este proceso estará a cargo de una Comisión (del Comité de Empresa) nombrada a tal efecto.

De las pruebas que se consideren a realizar, se encargará el Tribunal que al efecto se constituya, y las pruebas se realizarán en el interior de la fábrica, sin perjuicio de lo establecido en el capítulo cuarto sobre promoción.

Tendrán prioridad ante igualdad de resultados, sobre las exigencias planteadas según los determine el puesto a ocupar, aquellos que se encuentren en situación de desempleo y los que presenten situación de mayor número de familiares bajo su dependencia. Asimismo, en igualdad de condiciones de situación de desempleo y capacidad profesional, tendrán preferencia los hijos y familiares del personal de fábrica.

SECCIÓN II.-ORGANIZACIÓN

Art. 15. De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, es facultad de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina de la Empresa.

Art. 16. Información.-Todos los meses, la Dirección de la Sociedad mantendrá una reunión de carácter ordinario que tendrá como objeto y fin el de la información técnica y comercial de la Empresa y la Sociedad, y todos aquellos asuntos que incumban a los trabajadores y a la marcha en general de la Sociedad.

La información comprenderá como mínimo a las cotas que marca el Estatuto de los Trabajadores, en los apartados: 1-1, 1-2 y 1-3 (a y d) del artículo 64.

Para la revisión o la implantación de sistemas de organización, se contará con las aportaciones que a cada caso tenga que hacer el Comité de Empresa.

Se levantará acta detallada, y las decisiones que se acuerden serán vinculantes, siempre que no se opongan a lo pactado en el Convenio.

CAPITULO IV

Promoción y calificación del personal

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 17. Definición.-Se define como promoción el cambio de categoría de una calificación inferior a otra superior y que podrá producirse por alguna de las causas que siguen:

a) Por realización de trabajos de superior categoría de forma coyuntural.

b) Por variación de las funciones propias del puesto, en forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.

c) Por cambio de puesto de trabajo, que se podrá producir por:

1.º Creación de un nuevo puesto.

2.º La baja del titular de un puesto existente y que debía asignarse a otro titular para la plaza al que se le designará el escalón que al puesto en cuestión le corresponda.

Art. 18. Para cualquier movimiento en la estructura funcional y sus correspondientes calificaciones, se informará al Comité de Valoración de Puestos de Trabajo.

Art. 19. El Comité de Valoración de Puestos de Trabajo (CVPT).-Es, como definición, un ente con conocimientos científicos sobre calificación, autoridad para administrar pautas y directrices sobre formación y dotados de los instrumentos precisos para la mejor ocupación del personal.

Art. 20. Para el cumplimiento del mandato que da el artículo segundo del presente apartado, se regulan todas las normas de actuación del CVPT, así como las formas de participación del personal, dentro de la política de promoción y las condiciones y los plazos que hagan posible su calificación, en las diferentes secciones de este capítulo.

Art. 20 bis. Índice:

- Sección I. Participación de los trabajadores.
- Sección II. Normas para la promoción.
- Sección III. Clasificación y calificación de los puestos de trabajo.
- Sección IV. Comité de Valoración de los Puestos de Trabajo.
- Sección V. Promoción por cambios de puesto de trabajo.
- Sección VI. Promoción por formación.
- Sección VII. Trabajos de calificación inferior.

SECCIÓN I. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL

Art. 21. El personal estará representado en el CVPT por una delegación del Comité de Empresa.

Una vez conocido el resultado, podrá recurrir al CVPT y participará en la reunión que trate el recurso elevado.

Previo a la valoración sobre la descripción del puesto de trabajo, el trabajador rellenará un cuestionario de su puesto y precisará los comentarios que desee.

Dará el visto bueno a la monografía (descripción de funciones de su puesto de trabajo).

SECCIÓN II. NORMAS PARA LA PROMOCIÓN POR VARIACIÓN DE FUNCIONES

PARTE PRIMERA

Art. 22. Cuando un trabajador considere que las funciones que le vayan a asignar, o que ya realice, en su puesto de trabajo, sufran variaciones que a su juicio entienda merezcan mejor calificación, solicitará de los Servicios Técnicos de Valoración que realicen una revisión.

Art. 22 bis. Para que los Servicios Técnicos de Valoración procedan a una revisión, el trabajador cumplirá los siguientes requisitos:

1.º El Jefe del Departamento dispondrá del modelo de solicitud que acompaña el presente capítulo, que procurará a petición del interesado.

2.º El trabajador rellenará el modelo de solicitud y devolverá al Jefe del Departamento, al efecto de que éste lo entregue al Departamento de Asuntos Sociales.

3.º Los Jefes de Sección o de Departamento entregarán las solicitudes a que se refieren los puntos 1 y 2 dentro de los tres primeros días hábiles de cada mes.

4.º El CVPT responderá al Jefe del Departamento y al interesado, dentro de los siete días siguientes al término del plazo anterior, de la procedencia o no de la solicitud de revisión.

En el caso de no recibir el interesado y su Jefe de Sección respuesta del CVPT se entenderá que la solicitud ha sido aceptada para la revisión.

5.º Si la solicitud es aceptada de manera positiva, el Jefe del Departamento recibirá, para que entregue al interesado, un cuestionario para ser rellenado por el segundo.

6.º El cuestionario habrá de ser firmado por ambas partes (Jefes e interesado).

7.º Valoración del puesto. Tiempo máximo. La comunicación al interesado del resultado de la valoración practicada por el CVPT no podrá exceder del plazo de noventa días, desde la fecha en que fue firmado el cuestionario por el interesado.

8.º El interesado firmará el cuestionario en el momento en que haga entrega del mismo a su Jefe de Servicio, Sección o Departamento.

9.º Si el resultado de la valoración fuese de mayor calificación a la que ostentaba, tendrá plenos efectos económicos desde el 1 del mes que fue entregada la solicitud.

10. Cuando el CVPT resuelva improcedente la solicitud de revisión, el interesado podrá recurrir por la misma vía de procedimiento al CVPT, quien le convocará dentro de la primera semana a los treinta días siguientes de su reclamación como máximo.

En caso de consideración positiva, se estará a los plazos que comprende todo el proceso, desde la solicitud al resultado, y a efectos económicos se mantendrá la fecha desde la primera, siempre y cuando no hayan aparecido en el recurso motivos diferentes en cantidad o calidad.

Caso de contestación de improcedencia, podrá recurrir a la autoridad laboral competente.

11. Cuando el interesado manifestara su desacuerdo con el resultado de revisión o valoración obtenido por el CVPT, podrá recurrir, por medio de su Jefe, al Departamento de Asuntos

Sociales y a la Comisión de Valoración (CV), del Comité de Empresa, para que en el plazo de treinta y siete días, como máximo, se le convoque a una reunión.

Desde la fecha de reunión prevista en el anterior hasta la comunicación del resultado no transcurran más de treinta días.

Si el interesado continúa en desacuerdo, podrá recurrir a la autoridad competente.

Si el resultado obtuviere la conformidad del interesado, tendrá carácter retroactivo a los efectos económicos a la fecha de la solicitud, según punto 9.º del presente apartado.

Art. 23. *Análisis del puesto.*—El análisis del puesto comprenderá el proceso que de forma esquemática muestra la hoja que acompaña al presente capítulo.

Art. 24. Para descubrir las funciones a valorar, el interesado deberá rellenar el cuestionario, que tiene como finalidad el conocer el punto de vista del titular sobre su puesto de trabajo, y de esta forma posibilitar la participación de los afectados en la valoración de su puesto.

1.º Además el analista STVPT y CVPT observarán el puesto de trabajo para destacar aquellas características desde el método con el que operan.

2.º Asimismo, se practicarán las entrevistas que los Servicios Técnicos de Valoración que componen el CVPT entiendan necesarias, tanto con el interesado como con el Jefe respectivo, para contemplar de esta manera la información que precisan y dar participación a los agentes directos e indirectos.

Art. 25. El cuestionario para la recogida de datos es el que aparece como cierre del presente capítulo.

SECCIÓN III. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 26. *Puestos de trabajo:*

a) Definición: Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desarrollan dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de los puestos de trabajo: Con la finalidad de determinar la importancia absoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos afectados por este Convenio, se ajustarán estos análisis a lo indicado en el método de valoración de puestos de trabajo, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto.

Art. 26. b-1. En cada Departamento existirá una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo, a disposición de los diferentes titulares de cada puesto.

Art. 26. b-2. Para la valoración de las evoluciones que en las funciones puedan sufrir dichos puestos, se utilizarán los modelos que acompañan en el presente capítulo.

Las anotaciones las hará el interesado con el visto bueno del Jefe del Departamento para poder incluirlas en la descripción que recoja de esta forma la última situación del puesto a la fecha.

Art. 27. La determinación del grupo que a cada puesto corresponde y su promoción se realizará por la aplicación del método de valoración.

Art. 28. El estudio y calificación de puestos de trabajo se realizará por el Comité de Valoración de Puestos de Trabajo, en la composición y forma en que se recoge en la sección IV del presente capítulo.

Las descripciones de todos los puestos de trabajo se realizarán por los Servicios Técnicos de Valoración de Puestos de Trabajo correspondientes a Asuntos Sociales, y llevará el visto bueno de la Comisión de Valoración perteneciente al Comité de Empresa.

CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 29. *Grupos de valoración: Nomenclatura.* (Según anexo 1).—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa según los grupos siguientes:

Grupo 1. Peones, Subalternos y Auxiliares administrativos.

Grupo 2. Peones especialistas, Subalternos y Auxiliares administrativos.

Grupo 3. Oficiales de 3.ª, Subalternos y Oficiales de 2.ª administrativos.

Grupo 4. Oficiales de 2.ª, Subalternos y Oficiales de 2.ª administrativos.

Grupo 5. Oficiales de 1.ª y Oficiales de 2.ª administrativos.

Grupo 6. Capataces de Oficiales, Oficiales de 1.ª administrativos y Ayudantes no titulados.

Grupo 7. Jefes administrativos y de taller, Ayudantes no titulados, ATS Empresa, ATS Secretario y Reguladores no primarias.

Grupo 8. Jefes administrativos y de taller, Ayudantes no titulados y Reguladores primarias.

Art. 30. *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en nivel inferior al que personalmente tuviese asignado, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el grupo y escala consolidado.

Art. 30. 1. Todo trabajador conservará la retribución de la calificación que disfrutase, salvo que el cambio de puesto o funciones tenga lugar por las causas que contempla la Ley, a excepción en todo caso de las garantías contenidas en el artículo 72.

SECCIÓN IV.—COMITÉ DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (CVPT)

Art. 31. *Composición.*—El Comité VPT es paritario, es decir, lo componen en igualdad de miembros la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en un total de cuatro miembros.

Art. 32. Los miembros del CVPT no tendrán todos el carácter de miembros titulares de manera permanente, sino que ambas partes podrán elegir para cada caso a las personas que consideren más apropiadas, con la sola excepción que expresamente se cita en el artículo siguiente.

Art. 33. El responsable de los Servicios Técnicos de Valoración perteneciente al Departamento de Asuntos Sociales tendrá carácter de miembro titular de manera permanente, quien actuará como Presidente de CVPT.

Art. 34. Los miembros que se constituyan en CVPT tendrán todos ellos voz y voto y sus acuerdos tendrán carácter ejecutivo con autoridad para valorar, independencia para actuar con criterios propios, objetivos y uniformes para calificar.

Art. 35. *Reuniones.*—Conforme a los plazos de solicitud y valoración previstos en el presente capítulo, se reunirán para todas las valoraciones a realizar a fin de estudiar los resultados a que haya llegado el Servicio Técnico de Valoración de Asuntos Sociales.

1.º El CVPT se reunirá dos veces por mes, la primera reunión la celebrará dentro de los siete primeros días hábiles y la segunda dentro de los siete últimos días hábiles.

2.º Las reuniones serán convocadas por el RTV a través del coordinador del Comité de Empresa.

3.º El CVPT en sus reuniones tratará las siguientes cuestiones:

Se revisarán las solicitudes presentadas.

Se enviarán los cuestionarios para las procedentes, así como las comunicaciones de improcedencia.

Se estudiarán las valoraciones realizadas por los Servicios Técnicos de Valoración de Asuntos Sociales.

Se comunicarán los resultados que se obtengan, y si no existiera acuerdo, valdrá el que hubiese obtenido el Servicio Técnico de Valoración de Asuntos Sociales.

Se convocará a reunión a los interesados y a su Jefe inmediato, en los casos de recurso por disconformidad con el resultado de la valoración.

Se convocará a reunión a los interesados y a su Jefe de Departamento en los casos de disconformidad con la improcedencia de la solicitud.

Se levantará acta detallada de todas las reuniones, que será firmada por los miembros componentes del CVPT.

Art. 36. *Funcionamiento anexo del CVPT.*—El CVPT se apoyará en los trabajos realizados antes de ser constituido de parte de la Dirección por sus Servicios Técnicos de Valoración y de parte de la Comisión de Valoración del Comité de Empresa.

Art. 37. *De los Servicios Técnicos de Valoración (Asuntos Sociales).*—Los Servicios Técnicos de Valoración (Asuntos Sociales), a través de las consultas que considere oportunas, mediante la formación que poseen en las técnicas de valoración, con el conocimiento de los trabajos en los puestos existentes en fábrica o en su defecto cuando se trate de puestos nuevos a crear con la información que a cada caso corresponde, enterados de las evoluciones habidas en los puestos a valorar o revisar, y con el progreso experimentado en el campo específico de la materia con la que operan, practicará el estudio y la valoración para dar con la calificación que a su juicio corresponde, llegando así a un primer resultado que dará a conocer al CVPT para su análisis, y caso de desacuerdo, servirá como árbitro:

1.º El RSTV (AS) realizará las convocatorias acompañando el orden del día y será el máximo responsable de toda la política de valoración.

Art. 37. 2. Coordinando con las técnicas de valoración, intervendrá el responsable de formación, situaciones que deriven en promoción o contratación, y los responsables de departamento en los temas de organización, movimientos en la estructura funcional, al objeto de que el CVPT disponga de todos los elementos necesarios para el estudio de la competencia de valoración, ante cualquier situación, sea de cambio de función, vacantes, convocatorias, tribunal, etc.

Se convocará una reunión mensual para tratar con una Comisión del C. E. las cuestiones relacionadas a la formación, vacantes, exámenes, etc.

Art. 38. *De la CVP (Comité de Empresa).*—La CVPT (CE) para su funcionamiento en el CVPT de acuerdo con el artículo 31, posee capacidad para actuar y autoridad para valorar por el reconocimiento que da al CE el ET en su apartado del artículo 64.

Art. 38. 1. *Composición CV:*

1.º El Comité de Empresa designará a seis de sus miembros, que quedarán constituidos en comisiones permanentes de valoración de puestos de trabajo.

2.º Estos comisionados estarán formados en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, dispondrán de todos los medios que a tal efecto sean necesarios, métodos de valoración, calificación, para la asignación de las puntuaciones, solicitudes a revisión, cuestionarios rellenados, descripciones de funciones, etc., y asistirán a cursillos de orientación y perfeccionamiento cuando, o bien la Dirección, o bien los STV (AS), o ellos mismos lo propongan.

3.º No se verán obstaculizados en el cumplimiento de sus funciones, sino que, por el contrario, se les ofrecerá todo tipo de información y facilidades desde los puestos de trabajo y desde la Dirección.

4.º Para constituir el CVPT la Comisión de Valoración enviará a aquellos que considere más apropiados al caso que se vaya a tratar.

5.º Cuando sea para constituir otro órgano diferente a valoración de puesto, como pueda ser, Tribunales para temas de organización o de formación o contratación, etc., actuará de igual manera.

SECCIÓN V. PROMOCIÓN POR CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 39. *Trabajos de superior categoría.*—En los casos de perentoria necesidad el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría, atendiendo a las siguientes normas:

Primera.—El Jefe del Departamento e interesado lo pondrán en conocimiento del Departamento de Asuntos Sociales, tanto al producirse el cambio como a su cese, o éste (Asuntos Sociales) al Comité de Empresa.

Segunda.—La situación a que se hace referencia no podrá prolongarse por tiempo superior a noventa días alternos o continuados dentro de un periodo de doce meses.

Tercera.—No se podrá mantener por el mismo tiempo y en el mismo periodo mediante la ocupación individual de varios trabajadores de forma rotativa.

Cuarta.—Durante el tiempo que dure la situación a que se refiere el artículo 39, percibirán la remuneración que corresponda al grupo del puesto que, efectivamente, desempeña.

Quinta.—En el caso de superarse el plazo fijado en el punto número 2, el trabajador continuará hasta completar el plazo a que corresponde según el grupo (art. 45), y al final del mismo se le reconocerá la categoría como consolidación, secándose la plaza a convocatoria general de fábrica.

Sexta.—En caso de tratarse de grupos 1, 2 y 3; se consolidará desde el momento en que se cumplan los noventa días.

En el resto de los grupos, no se tendrán en cuenta las presentes normas.

Séptima.—Estas normas no serán aplicables en los casos de Servicio militar, ILT, permisos, excedencias y vacaciones. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la categoría, ni al puesto, siempre y cuando estas circunstancias no excedan de un tiempo de dos años en la totalidad de los casos, salvo en aquellos de excedencia forzosa, que será por el tiempo que duren.

Octava.—Cuando se contrate personal del exterior al efecto de cubrir vacantes por excedencias voluntarias, caso de no producirse el reingreso, se entenderá fijo en plantilla de forma automática.

Novena.—En el caso de ILT, y cuando ésta derive en una incapacidad permanente y al trabajador afectado no le permitiese su situación como consecuencia de la enfermedad o el accidente el poder volver a ocupar el puesto que tenía, su sustituto consolidará a partir de este momento el puesto y la calificación.

Décima.—Vacaciones ganadas: Si un trabajador, por cualquier motivo, excepto que se diga expresamente lo contrario, viniese realizando durante más de tres meses en un año puestos de hasta el grupo 4 (escala A), inclusive, o más de seis meses puestos de mayor grupo, y/o bien durante tres meses anuales durante los tres últimos años, no necesitaría realizar las pruebas prácticas de aptitud, solo se les sometería a una prueba teórica al trabajador y, si no la supera, se sacaría a convocatoria general del puesto de que se trate.

Art. 40. *Promoción por baja del titular, y creación de nuevos puestos.*—Para todas las vacantes que se produzcan y para la

ocupación de nuevos puestos, deberá de existir convocatoria general, y por tal habrán de ser cubiertas todas las plazas mediante las correspondientes pruebas de aptitud.

Art. 40. 1. De la situación creada por baja del titular o de la que se vaya a originar ante los puestos a crear, se pondrá en conocimiento del Departamento de Asuntos Sociales, para que éste se encargue de comunicarlo de inmediato al Comité de Empresa, a efectos de que se constituya el CVPT, y poder proyectar todo el proceso de calificación, pruebas, convocatorias, etc.

Art. 40. 2. *Convocatorias.*—Constituido el CVPT, que actuará de Tribunal de las pruebas, se dará a conocer en fábrica el tipo de puesto, convocándose a examen y anunciándose el plazo de inscripción, las condiciones, la fecha de realización de las pruebas, materias sobre las que versarán, así como el grado de calificación y prioridades, caso de concurrir, y que no podrán ser otras diferentes a las que se admiten expresamente en este capítulo.

1.º En ningún caso el plazo de tiempo para la inscripción deberá ser inferior a diez días naturales.

2.º Entre el cierre de la inscripción y la fecha del examen deberán transcurrir al menos cinco días, y en este espacio se responderá a las reclamaciones que pudieran haber llegado al CVPT, elevados por personas que pudieran entender verse acogidos al punto 10 del artículo 39 y 44-b y disposiciones últimas.

3.º Si la respuesta fuera favorable a la reclamación del trabajador afectado deberá comunicarse la nueva situación y sus consecuencias cara a los inscritos.

Art. 41. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y/o, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas, en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante por una u otra causa de las anunciadas en el título de la presente sección.

Art. 41. 1. Las pruebas se determinarán antes de las cuarenta y ocho horas de la realización de las mismas. El resultado de las pruebas se dará a conocer dentro de los tres días hábiles a la realización de las mismas.

Art. 42. *Prioridades.*—En el caso de puestos de nueva creación, sólo existirá prioridad por haber asistido a Cursos de Formación de relación directa con el puesto de que se trate, bien de los organizados por la Empresa o realizados libremente y siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Art. 42. 1. *En vacantes por baja del titular:*

a) Por Formación, como en el punto anterior.

b) Una tercera parte de las vacantes se cubrirán preferentemente con el personal que guarde una estrecha relación con el puesto y que haya demostrado una polivalencia, pero habiendo superado ya sea a nivel de curso ó a nivel de examen la parte escrita sobre las prácticas aquella cota considerada normal.

En este caso, serían los diferentes Jefes quienes pasarían informes sobre el trabajo práctico.

Se estará a este tipo de preferencias cuando se trate de convocatorias colectivas, es decir, más de tres puestos en la misma fecha, de igual categoría y con las mismas funciones.

SECCIÓN VI. PROMOCIÓN POR FORMACIÓN

Art. 43. *Convocatorias preventivas.*—Desde los cursillos de formación y a partir de ellos, para aquellos que los hayan superado, se establecerán de manera adecuada y rotativa la ocupación de vacantes por cualquier tipo de ausencia.

Art. 44. *Formación.*—El derecho a la formación y promoción profesional sin limitaciones ni discriminación que reconoce el Estatuto del Trabajador en sus disposiciones b) y c) del artículo 4.º, número 2, ha de ser tarea prioritaria a desarrollar por la Dirección de la Empresa.

Art. 44. a) El Comité de Empresa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1.3.c) del Estatuto del Trabajador, presentará los planes necesarios en el desarrollo de su competencia para conseguir:

- Una mayor motivación individual en las tareas profesionales.
- Mejor ocupación y respuesta a las exigencias de cada puesto.
- Poder de igualdad de oportunidades de cara al colectivo.

Art. 44. b) *Prioridad por formación en vacantes.*—Aquellos que terminen con resultados positivos los cursos de formación irán ocupando las vacantes que se produzcan, siempre que las mismas presenten las exigencias que se inscriban en el campo en que fueron formados.

De forma que los mejores clasificados pasen a las vacantes por creación de nuevo puesto o baja del titular, así como en las que se produzcan de forma coyuntural por motivo de excedencia, servicio militar, vacaciones, ILT, etc., en orden a las calificaciones de mayor a menor en la jerarquía de importancia trazada.

Podrán también acogerse a este tipo de prioridades, aquellos que hubieran asistido a cursos del exterior de fábrica, siempre que se presenten la correspondiente certificación avalada por el Centro docente donde curse sus estudios, pero siempre que superen las evaluaciones finales que se realicen en fábrica.

Tendrán validez los resultados, hasta que se llegue a las calificaciones que se consideren no suficientes o que se realicen nuevos cursos, en todo caso, con el mismo criterio y tope.

Aquellos que quedan por debajo de la cota de suficiente deberán de concursar en convocatoria abierta.

Cuando exista igualdad, con suficiente calificación, se sacaría a convocatoria restringida para los que se encuentren en tal situación.

Art. 44. c) *Premios de formación.*—De acuerdo con la petición de la parte social y aparte de la conveniencia social de becas, se crea un nuevo concepto de «Fomento de Estudios» para el personal fijo en plantilla, por el que se viene a abonar las condiciones que se determinan para cada uno de los títulos que a continuación se citan:

Título de Graduado Escolar: 10.000 pesetas.

Título de Oficialía Industrial: 20.000 pesetas.

Cualquier título de Grado Medio o Maestría Industrial: 40.000 pesetas.

Cualquier estudio universitario: 60.000 pesetas.

Si se Doctora: 60.000 pesetas.

Art. 45. *Aprendizaje y consolidación.*—Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará a un periodo de aprendizaje y posteriormente de consolidación, variable según el puesto de que se trate:

Grupo del puesto	Periodo de consolidación
	Meses
1	—
2	1
3	2
4	3
5	4
6	4,5
7	5
8	6

DISPOSICION ULTIMA

Trabajos de calificación inferior

1.º La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación anterior, le correspondan, de conformidad con el artículo 30.

En el supuesto de reparaciones o instalaciones, final de campaña, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de inferior calificación sin que puedan negarse a ocuparles, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo devengará lo que les corresponde según el párrafo anterior.

Si el cambio es originado por una reorganización en fábrica, pasará a ocupar la vacante de su categoría y exigencia de su puesto anterior en la primera ocasión que se produzca.

Si las exigencias del puesto fueran similares a las de su puesto de origen, habrá de demostrar en el periodo de consolidación su idoneidad para el puesto. Todo lo previsto en la presente sección deberá tener el visto bueno del C.V.P.T.

Promoción individual por escalas

Se establecen las promociones por escalas para los puestos clasificados en los grupos 3, 4, 5, 6, 7 y 8 (según anexo 1).

Los impresos de solicitud serán requeridos al Servicio de Asuntos Sociales y devueltos al mismo, una vez cumplimentados.

Posteriormente se enviarán unas fichas, las cuales deberán ser rellenas y firmadas por el y los responsable directo del trabajador, dando el visto bueno el Jefe de Servicio.

Dicha promoción se dará en base a unos tiempos mínimos establecidos.

Prevía aprobación de la promoción por la Dirección, ésta lo será a la escala siguiente.

Para solicitar una nueva promoción deberá transcurrir de nuevo el tiempo mínimo establecido, según el grupo de encuadramiento del puesto, tanto si fue aprobada o denegada la anterior solicitud.

Si a juicio y previo informe de su R.J. en un trabajador dejasen de concurrir las circunstancias que motivaron la promoción de escala, aun a pesar de la consolidación, éste podrá ser de nuevo encuadrado en la escala de la cual promocionó.

Tiempos mínimos establecidos:

Para puestos encuadrados en el grupo 3 y según anexo: Ocho meses mínimo.

Para puestos encuadrados en el grupo 4 y según anexo: Diez meses mínimo.

Para puestos encuadrados en el grupo 5 y según anexo: Catorce meses mínimo.

Para puestos encuadrados en el grupo 6 y según anexo: Dieciocho meses mínimo.

Para puestos encuadrados en el grupo 7 y según anexo: Veinticuatro meses mínimo.

Para puestos encuadrados en el grupo 8 y según anexo: Treinta y seis meses mínimo.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN I. JORNADA DE TRABAJO. HORARIOS

Art. 46. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y al que corresponde la retribución fijada en el mismo, será de cuarenta horas efectivas semanales, según el calendario laboral que se anexa.

Art. 47. *Modalidades de jornada.*—El personal empleado, sin mando directo sobre el personal obrero, descansará todos los sábados.

En la época estival, el personal empleado que trabaje a jornada normal continuará disfrutando de una jornada reducida de dos meses a treinta y seis horas semanales.

Se respetarán las condiciones más ventajosas, en cuanto a jornada de verano, que existieran con anterioridad a la aplicación del presente Convenio.

Cuando se vengán percibiendo cantidades que en su día fueron fijadas para compensar un cambio de jornada, se seguirán percibiendo por sus beneficiarios las mismas cantidades que hasta el momento venían percibiendo, conservándolas con carácter de condición más beneficiosa.

El personal empleado que no pueda disfrutar de la jornada reducida de verano de treinta y seis horas semanales percibirá la diferencia como horas extraordinarias.

En la época estival, el personal obrero a jornada normal podrá hacer jornada continuada durante el mismo tiempo que lo haga el personal empleado, con la misma modalidad en la jornada normal, en cuanto al descanso de los sábados.

Todo el personal que hubiese disfrutado de la jornada estival y sus repercusiones económicas, se le seguirán respetando estos derechos adquiridos.

El personal que hubiese obtenido derecho a la jornada estival, a disfrutar por ascenso y le fue impedido el ejercicio, se le reconoce expresamente el mismo.

El personal que hubiese sido ascendido o contratado con posterioridad a la posibilidad de ejercitar el derecho de jornada estival o tras vigencia de este Convenio, al no existir derecho adquirido, no le será de aplicación.

El personal que trabaja a dos turnos con descanso en festivos y domingos trabajará de lunes a viernes según el sistema general, descansando la totalidad de los sábados.

Gasometría, Composición, Secadero, Palas, Tracción, seguirán con el sistema actual vigente según calendario que se anexa.

SECCIÓN II. VACACIONES

Art. 48. *Duración.*—El tiempo de vacaciones será de treinta y un días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará, al menos, con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El ciclo de las vacaciones a partir de la vigencia de este Convenio será de enero a diciembre. Se considerará como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas por reparación de hornos, etc., hacen necesario, a veces, distribuirlos a lo largo de todo el año.

Para el personal que esté obligado a tomarlas en los meses que se citan, se beneficiarán de dos a cuatro días, según estos grupos:

Grupo 1.º Marzo, abril, octubre y noviembre: Treinta y tres días.

Grupo 2.º Diciembre, enero y febrero: Treinta y cinco días.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional que corresponda.

Si por necesidades de organización, producción o planificación, se ordenará el disfrute de vacaciones (no más de diez días, de forma inmediata se tendrá derecho al disfrute de un día más de vacaciones, procurando que coincida con un asalto anterior o posterior. Asimismo, el resto de las vacaciones (veintiún días) se procurará concederlas coincidiendo con un asalto anterior o posterior.

Art. 49. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

En caso de que un trabajador caiga en I.L.T. durante el disfrute de sus vacaciones, éstas seguirán contabilizándose salvo si existiese rotura de miembros e internamiento con intervención.

Los tres primeros días la Empresa pagará el 100 por 100 del salario. Del cuarto al vigésimo día, la Empresa abonará la diferencia del 60 por 100 de la Seguridad Social hasta el 100 por 100. Del vigésimo día en adelante, la Empresa abonará la diferencia del 75 por 100 de la Seguridad Social hasta el 100 por 100.

Se entiende que este 100 por 100 es salario vacaciones.

CAPITULO V

SECCIÓN I. RETRIBUCIÓN GARANTIZADA

Art. 50. El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero y sin antigüedad, mayor de dieciocho años, que preste servicio efectivo durante los días laborables determinados por el calendario de trabajo será el indicado en las tablas «Remuneraciones garantizadas», 14 mensualidades (cuatrocientos veinticinco días personal obrero). Tras la aprobación de la Valoración Individual (Escalas), el salario mínimo anual garantizado por este concepto es el grupo en su escala mínima: A excepción hecha de las escalas A, B y C de cada grupo consolidadas hasta el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, que se mantendrán como derecho adquirido.

En consecuencia, a todo el personal que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se le reconozcan por el proceso personal de valoración una escala superior, no será considerado como salario mínimo garantizado, sino que por el mismo proceso de valoración personal «si a juicio, y previo informe de su R.J., en un trabajador dejasen de concurrir las circunstancias que motivaron la promoción de escala, aun a pesar de la consolidación, éste podrá ser de nuevo encuadrado en la escala de la cual promoción», se le podrá descender nuevamente de escala.

Beneficios: Esta última cantidad a recibir por beneficios será la que se determina para cada categoría, como se recoge en los cuadros de remuneraciones mínimas.

Gratificación fin de año: Las cantidades mínimas marcadas en las tablas.

SECCIÓN II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 51. *Antigüedad.*—Las percepciones por antigüedad se regirán por la «tabla de antigüedad» que se anexa a este Convenio.

Art. 52. Si durante el periodo de vigencia de este Convenio fuesen modificados por el Gobierno los salarios mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio son superiores a las retribuciones anuales mínimas que resultan de su cálculo reglamentario.

Art. 53. *Paga fin de año.*—La Dirección se compromete a aplicar como cantidad mínima garantizada la que aparece correspondiente de «Cuadro Remuneraciones Mínimas Garantizadas». Ello sin perjuicio de las personas que en el pasado año vinieron a percibir cantidades mayores en este concepto.

SECCIÓN III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Art. 54. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se abonarán en razón de las cantidades señaladas en el cuadro de «Remuneraciones Garantizadas», aumentadas en la antigüedad que a cada trabajador corresponda y con la parte proporcional de la P.G.O. obtenida de las percepciones por este concepto durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación.

Art. 55. *Participación en beneficios.*—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades ya citadas, para el personal empleado, subalterno y obrero, respectivamente, incrementadas con la antigüedad correspondiente al trabajador de que se trate (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses, o trescientos sesenta y cinco días anteriores).

Art. 56. *Condiciones de atribución.*—Tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegro por el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

No obstante, el contenido del primer párrafo de este artículo que hace referencia al personal fijo en la Empresa, el personal eventual e interino vendrá a percibir proporcionalmente la parte que corresponda al tiempo trabajado de esta participación de beneficios.

SECCIÓN IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Art. 57. *Plus de trabajo nocturno.*—Se entienda por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, a efectos de lo establecido en este artículo.

Se fija el plus por hora trabajada de ocho horas, en la cuantía de 32 pesetas/hora.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus proporcionalmente al tiempo trabajado si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la noche.

Art. 58. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus para compensar el trabajo a turnos en los casos y en las cuantías diarias que se fijan a continuación:

a) Turno total: Trabajadores que realizan su trabajo a turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos, con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la cantidad de 16 pesetas/hora.

b) Turno parcial: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la cantidad de 13 pesetas/hora.

c) Turnos especiales: Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada hora de trabajo así prestado un plus de 12 pesetas/hora.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirán por cada hora así trabajada la cantidad de 11 pesetas/hora.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos, alternativos de mañana y tarde, con descanso en domingos y festivos, percibiendo una compensación de 11 pesetas/hora por cada día efectivamente trabajado a turno.

Personal que realiza su trabajo a dos turnos, alternativos de mañana y tarde, incluyendo domingos y festivos, con descanso semanal compensatorio percibirán por cada día de trabajo así prestado un plus de 11 pesetas/hora.

d) Se abonará al personal que trabaja en jornada partida y por mes de presencia en fábrica la parte proporcional, y sólo a aquellas personas que estén sometidas a jornada partida en forma normal durante el año. La cantidad queda determinada en 1.409 pesetas por persona y mes.

Se crea un plus profesional de día para las siguientes profesiones: Responsables de Grupo y Contra maestres, Torneros, Mecánicos, Fontaneros, Soldadores, Carpinteros, Engrasadores, Pirómetros, Electrónicos, Electricistas de Taller, Ajustadores, Fresadores, Metalizadores, Controladores, Pulidores, Preparadores H-28, Arenadores, Almaceneros (Repuestos, Almacén general y Almacén cartón), Albañiles.

Las cantidades acordadas para los distintos grupos son:

- Para Responsables de Grupo, Contra maestres, Capataces de Oficiales y Oficiales de Primera: 51 pesetas/día trabajado.
- Para Oficiales de Segunda: 32,50 pesetas/día trabajado.
- Para Oficiales de Tercera: 15,50 pesetas/día trabajado.

Art. 59. *Trabajo y descanso en domingos.*—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno total y especial con descanso compensatorio, percibirán como suplemento por trabajar en domingo la cantidad de 1.336 pesetas/día. En dicha cantidad están incluidos todos los recargos legales y se ha tenido en cuenta al fijarlo la parte proporcional de vacaciones.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descanso en domingos y festivos, si trabaja en domingo

sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingo y festivo figuran en el artículo.

Art. 60. *Trabajo en festivos*.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en festivos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno total y especial, sin descanso compensatorio del festivo:

Con la independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, percibirán el suplemento de 5.657 pesetas.

Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia, más un número de fiestas de carácter local que no podrá ser superior a dos fiestas anuales.

b) Trabajadores en jornada normal o que trabajan a turnos con descanso en domingos y festivos:

Si trabajan en festivo percibirán las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingo y festivo figuran en el artículo.

c) Descanso semanal compensatorio en festivos:

Cuando al personal que presta su trabajo a turnos le coincida el descanso semanal compensatorio del domingo con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, un suplemento de 1.778 pesetas.

d) Descanso compensatorio por reducción de jornada no festivo (asalto)

Cuando al personal que presta su trabajo a turnos le coincida descanso compensatorio por reducción de jornada en festivo (asalto), percibirá por este día el suplemento de 3.993 pesetas.

Art. 61. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias quedan con los valores siguientes:

Grupo	Escala	Pesetas/hora
1	A	1.029
2	A	1.049
3	A	1.072
4	A	1.099
4	B	1.111
4	C	1.118
5	A	1.152
5	B	1.165
5	C	1.184
6	A	1.239
6	B	1.287
6	C	1.372
7	A	1.423
7	B	1.488
7	C	1.586
8	A	1.636
8	B	1.729
8	C	1.854

Estos valores entran en vigor desde la firma del Convenio.

Este valor de horas extraordinarias sale del módulo pactado siguiente:

$$\text{Salario base} \times 7 \text{ días} + \frac{\text{Pagas extras}}{52}$$

$$\frac{1.826,27}{52}$$

El valor resultante del módulo es incrementado en el 75 por 100 imperativo por Ley.

Las partes firmantes consideran positivo la compensación de las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

En consonancia con el Real Decreto de 29 de septiembre de 1981, son consideradas horas estructurales, según negociación bilateral, las siguientes:

- Relevos y sustituciones.
- Cambios de fabricación.
- Averías surgidas durante la jornada normal y que recaben más personal del que está en el relevo o turno correspondiente.
- Reparación de hornos.

Art. 62. *Guardias domiciliarias*.—Se establece este servicio para los Reguladores de Fabricación y Decorado. Se realizará de viernes, a las diecisiete treinta horas, hasta el lunes, a las ocho horas, y los días festivos, desde la finalización de la jornada del día anterior hasta el inicio de la siguiente.

La retribución por esta guardia será de 6.215 pesetas.

Art. 63. *Factores de indemnización*.—Al estudiar los puestos se han valorado con el respectivo método de valoración los factores ambientales que en el trabajo aparecen (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacionalmente aplicado en la industria del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señala:

- Factor 1: 9 pesetas/hora trabajada.
- Factor 2: 12 pesetas/hora trabajada.
- Factor 3: 18 pesetas/hora trabajada.
- Factor 4: 24 pesetas/hora trabajada.

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el grupo de valoración.

Corresponden a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 6.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Bonificaciones de tóxico, penoso y peligroso: Para aquellos trabajadores que se consideren dentro del concepto excepcionalmente «penoso, tóxico y peligroso» se les abonará una cantidad a tanto alzado, así:

Trabajos a horno abierto:

- Del grupo 1 al 4: 457 pesetas/día.
- Del grupo 5: 503 pesetas/día.
- Del grupo 6 al 8: 517 pesetas/día.

Trabajos en secadero, H-28, STF-12: 276 pesetas/día.

Profesionales que trabajen en reparaciones en los Departamentos de Fusión y Composición, la cantidad de 276 pesetas/día (siendo esta cantidad incompatible con el factor de indemnización 4).

Estos factores se registrarán por las normas siguientes:

a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que lo haya sustituido.

b) Estos factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las variaciones que pueden sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir en algún caso hasta desaparecer o viceversa.

Art. 64. *Noche de Navidad y Nochevieja*:

a) Al personal obligado a prestar servicio en estas noches, se le vendrá a abonar, aparte de todo lo que les corresponda, el importe de un festivo trabajado.

b) De acuerdo con la Dirección y el Comité, en reunión celebrada quince días antes de las mencionadas fiestas, se sacará nota de las líneas o trabajos que se puedan prescindir en esas noches, y ese personal podrá recuperar la jornada en un día de asalto, trabajando cinco horas y treinta minutos.

c) Aparte de los ingresos incluidos anteriormente, se recoge asimismo, en concepto de plus, la cantidad de 2.716 pesetas.

Y el que venga en esas noches sin estar obligado, según el apartado a), no percibirá suplemento alguno.

La jornada laboral para el personal de día los días 24 y 31 de diciembre será de siete treinta a trece horas.

CAPITULO VI

Previsión y ventajas sociales

Art. 65. *Premios de nupcialidad y natalidad*:

a) Premio de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 15.458 pesetas, que se registrará por las siguientes normas:

— Ostentar la condición de fijo en plantilla.

- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada uno de ellos.

b) Premio de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 1.594 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de hijo en plantilla.

Este premio, en caso de que afecte a dos personas incluidas en este Convenio, solamente lo percibirá uno de ellos.

Art. 66. *Licencias legales.*—La Empresa concederá a su personal, fijo y eventual en plantilla, permiso con sueldo sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias en los siguientes casos:

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Justificantes
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Libro de familia o certificado Juzgado.
Alumbramiento de la esposa.	Tres días laborables. Cinco días laborables, caso de enfermedad grave.	Libro de familia o certificado Juzgado, certificado médico o clínica, caso de enfermedad grave.
Enfermedad grave cónyuge e hijos.	Tres días naturales, dentro de la provincia. Cuatro días naturales, provincias limítrofes. Cinco días naturales, provincias más alejadas.	Certificado médico o clínica.
Enfermedad grave padres.	Tres días naturales, dentro de la provincia. Cuatro días naturales, provincias limítrofes. Cinco días naturales, provincias más alejadas.	Certificado médico o clínica.
Enfermedad grave padres políticos, hermanos/as, y hermanos/as políticos.	Tres días naturales, dentro de la provincia. Tres días naturales, provincias limítrofes. Cuatro días naturales, provincias más alejadas.	Certificado médico o clínica.
Muerte de cónyuge e hijos.	Tres días naturales, dentro de la provincia. Cuatro días naturales, provincias limítrofes. Cinco días naturales, provincias más alejadas.	Documento que lo acredite.
Muerte de padres.	Tres días naturales, dentro de la provincia. Cuatro días naturales, provincias limítrofes. Cinco días naturales, provincias más alejadas.	Documento que lo acredite.
Muerte de padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, abuelos y nietos.	Dos días naturales, dentro de la provincia. Tres días naturales, provincias limítrofes. Cuatro días naturales, provincias más alejadas.	Documento que lo acredite.
Traslado de domicilio.	Un día natural.	Comunicación a Administración de Personal de dicho cambio.
Matrimonio de padres, hijos y hermanos.	Un día natural.	Documento que lo acredite.
Exámenes.	Tiempo necesario para acudir a realizarlo (en Escuelas oficiales).	Certificado del Centro.
Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.	Se estará a las normas legales vigentes que se publiquen.	El de la Entidad correspondiente.
Cumplimiento de deberes de carácter sindical.	Se estará a las normas legales vigentes que se publiquen.	El que proceda.
Consulta médica.	Hasta un máximo de dos horas. Si tuviera que acudir a Centros sanitarios, el tiempo necesario.	Certificado INSS. Certificado Centro correspondiente.
Lactancia, hijo menor de nueve meses.	Una hora/día ausencia de trabajo. Por voluntad de la mujer trabajadora, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.	Libro de familia o certificado Juzgado.

Se considera enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento.

Las licencias legales no acumulan horas para el asalto. Al personal que le coincidan las licencias legales en asalto se le acumulará el disfrute de asalto y licencias legales.

Art. 67. *Becas.*—El personal incluido en el Convenio, que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos, en las formas y condiciones que se determinan:

1.º Disposiciones generales:

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión creada al efecto, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas presentadas.

La Comisión estará formada por el Director o persona en quien delegue, dos representantes del Comité de Empresa y un Miembro del Departamento de Asuntos Sociales.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes, las aprobará o denegará en función de las normas que se especifican, determinando la cuantía de la beca que, en función de las características de la solicitud, le corresponda.

Las becas se abonarán al personal antes del día 15 de diciembre.

2.º Estudios para los que pueden solicitarse becas:

Todos los relacionados en los apartados 2.1 y 2.2 de este punto.

2. Clasificación de los niveles educativos: Los estudios quedan distribuidos en los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General de Educación	Grupo de estudios
Educación Preescolar. Jardín de Infancia. Párvulos.	A
Educación General Básica.	B
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D
Primer ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E
Segundo ciclo Educación Universitaria. Tercer ciclo Educación Universitaria.	F

2.2 Becas para otros estudios: Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, Técnico en Marketing, a efectos de beca de Empresa se incluirán en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios (E).

Los estudios de Secretariado, Banca, Idiomas, son asimilados al grupo de estudios (C), siendo preciso que tales estudios sean cursados en Centro reconocido.

3.º Condiciones para solicitar becas:

3.1 Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo a la fecha de la petición.

La Comisión de Becas considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.

3.2 Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.3 Se podrán solicitar becas tanto para sus hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y/o estén a su cargo.

3.4 Entendiéndose la beca como ayuda de estudios, no podrán ser rechazadas las solicitudes en las que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente.

Por tanto no perderán la opción a la beca, quienes repitan curso para el que obtuvieron ayuda. Esta norma será de aplicación en tanto que la Ley General de Educación les permita repetir el curso no superado hasta poder acceder a otro nivel superior.

3.5 Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.6 El personal en invalidez provisional, así como las viudas o viudos de productores/as fallecidos/as en activo, podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.7 La edad máxima de los beneficiarios para los que soliciten becas será de veinticinco años al 1.º de octubre del año de solicitud.

4.º Presentación de solicitudes:

4.1 En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 15 de noviembre. Este plazo se considera improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2 El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre la cumplimentación de solicitudes. Se considera nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3 Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

4.3.1 Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita beca.

4.3.2 Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

5.º Importe de las becas: (Según anexo 2, para incrementos b y c.)

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

- El nivel de estudios a realizar.
- El grupo del solicitante y el número de hijos.
- Rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia o desplazamiento del alumno.

5.1 La beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 2.º será el siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base
A	3.771
B	5.277
C	6.787
D	10.857
E	14.477
F	18.096

5.2.1 A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos se excluirán en el cómputo de los mismos, los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

5.2.2 De acuerdo con las normas precedentes cada una de las becas-bases sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo Convenio 1 al 6	Grupo Convenio 7 y 8
	Porcentaje	Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó más	60	40

5.3 El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1 La beca-base correspondiente a EGB aumentará en la cuantía siguiente:

- Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 40 por 100 sobre beca-base.
- Notable en evaluación global: 20 por 100 beca-base.

5.3.2 Los estudios correspondientes al grupo (C) y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

- Por cada notable: 10 por 100 sobre beca-base.
- Por cada sobresaliente o matrícula: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

5.4 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, con las normas siguientes:

5.4.1 El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por el número de hijos.

5.4.2 el porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1 100 por 100, si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2 50 por 100, si el alumno necesita comer fuera de su domicilio, pero que pueda regresar a dormir al mismo.

5.5 En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados por atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

6.º Veracidad de los datos declarados: La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Deficientes psíquicos y físicos

1.º Deficientes psíquicos y físicos: Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental o física y siempre que esta deficiencia implique imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios y tengan necesidad de acudir a Centros especiales.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica, previa presentación de la documentación correspondiente.

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el INSS:

Cuantía de la ayuda de la Empresa de cinco a veinticinco años: 19.679 pesetas/año.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del INSS, pero sí necesitan de educación en Centro especializado:

Cuantía de la ayuda de la Empresa de cinco a veinticinco años: 39.339 pesetas/año.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el INSS:

Cuantía de la ayuda de la Empresa de cinco a veinticinco años: 20.079 pesetas/año.

El importe de este tipo de ayudas será entregado una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado Centro.

Será condición indispensable en los casos a) y b) la asistencia a un Centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

Ayuda de estudios para el personal: Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- Ser fijo en plantilla.
- Tener a la fecha de la presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.
- Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que a continuación figuran con las cantidades correspondientes.

Estudios:

	Matrícula y libros	Importe total pesetas
Ingeniería Industrial	17.967	17.967
Ciencias Químicas	17.967	17.967
Ciencias Físicas	14.953	14.953
Ciencias Matemáticas	14.953	14.953
Ciencias Empresariales	13.458	13.458
Ciencias Económicas	13.458	13.458
Ciencias Políticas	12.020	12.020
Derecho	12.020	12.020
Ingeniería Técnica Industrial	8.972	8.972
Profesorado Mercantil	8.972	8.972
Peritaje Mercantil	5.981	5.981
Graduado Social	5.981	5.981
Maestría Industrial	5.981	5.981
Oficialía Industrial	5.233	5.233
Bachillerato Superior	6.787	6.787
Bachillerato Unificado Polivalente	6.787	6.787
Curso Orientación Universitaria	5.981	5.981
Escuela de Mandos Intermedios	5.981	5.981

Postgraduados:

Estadística	13.458
Sociología	13.458
Psicología	14.953
Organización Industrial	14.953
Informática	12.020

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

La presentación de solicitudes para ayuda de estudios al personal será según la normativa general de becas (punto 4.º).

Art. 68. *Jubilaciones.*—Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

1.ª Edad de jubilación:

1.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las siguientes ventajas:

Hasta los sesenta y cinco años los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica, después de analizado por la Comisión al efecto cada uno de los casos.

1.2 A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten la jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento, si así lo estimase una Comisión nombrada al respecto, quien estudiará las causas por las que el trabajador no desea jubilarse:

Los trabajadores que cumplidos los sesenta años deseen jubilarse, podrán hacerlo sin esperar a que la Empresa se lo proponga, sin más requisito que el de su comunicación por escrito a la Empresa para que ésta lo tramite y siempre que la Mutualidad Laboral acepte la jubilación.

En todos los casos, salvo la situación prevista en el apartado 1.2, una vez estudiadas las razones tal y como se prevé, percibirán desde el momento de su jubilación un complemento de Empresa:

- Si tienen veinte años o más de antigüedad, un complemento de jubilación.
- Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

2.ª Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad: Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior pasaran la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada grupo de calificación se establecen en el artículo siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

3.ª Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

	Bases 85 Pesetas
Grupo 1	34.450
Grupo 2	35.054
Grupo 3	37.160
Grupo 4	39.643
Grupo 5	41.870
Grupo 6	46.310
Grupo 7	53.350
Grupo 8	61.870

4.ª Trabajadores con veinte o más años de antigüedad: El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, percibirá el siguiente complemento:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada grupo figuran en el baremo del punto 3.º, multiplicado por el número de años de servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:

b) Límite mínimo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 90.258 pesetas.

c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, según el sistema establecido por el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo (texto refundido de la Ley General de Seguridad Social), y Reglamento de aplicación, y el complemento de Empresa por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

- De veinte a veinticuatro años de antigüedad: 75 por 100.
- De veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 76 por 100.
- De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad: 77 por 100.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 78 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad: 80 por 100.

Pero en todo caso, aunque llegue a estos porcentajes cobrará el mínimo establecido en el párrafo anterior b).

Si en función de las disponibilidades de la Seguridad Social u otras causas, variara el sistema actual de prestaciones «Vicaría, Sociedad Anónima», se responsabilizará exclusivamente hasta el tope máximo que resulte de multiplicar el 10 por 100 de las bases de cálculo para los complementos de jubilación por los años de antigüedad del productor.

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

- La columna final de «Retribuciones mínimas garantizadas» para cada grupo en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación, cuadro que se incrementa este año con la columna de «Gratificación fin de año», que vendrá a surtir efecto a este particular, de igual manera con la paga de beneficios.

- La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

- El plus personal o aumento voluntario anual.

5.ª Indemnización jubilación anticipada: Todos los años la gerencia vendrá a estudiar las solicitudes de propuestas de jubilación anticipada, para que de acuerdo con el fondo de reserva creado al efecto y el número de solicitudes de jubilación, estudiar los casos que pudieran resolverse.

6.ª Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que dejase viuda o viudo con hijos menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrá derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda: 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

Dos o más hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese conforme a lo estipulado en el apartado c).

7.ª Fallecimiento en activo. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez: Indemnización del seguro de vida en función de los grupos y situación familiar.

Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en casos de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 3.º, de acuerdo con el grupo de valoración, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo de un 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela, percibirá por un hijo, una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo de un 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 3.º, calculado según el apartado anterior, multiplicado por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual, interino en período de prueba.

Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez los trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

Art. 69. Seguro de vida e invalidez.

1.º Condiciones generales: El seguro de vida que la Empresa tiene establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante detalladas:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado respectivamente.

2.º Trabajadores asegurados:

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

2. Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años.

3. Los trabajadores fijos en plantilla en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años.

4. Los trabajadores fijos en plantilla que de común acuerdo con la Empresa al cumplir los sesenta y cinco años siguen en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

5. Los aprendices fijos y pinches fijos en plantilla.

3.º Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo, para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente a la fecha de la consideración de fijo en la Empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

5.º Capital asegurado: El importe del capital asegurado garantizado para cada trabajador es igual al producto del capital base que corresponda a su grupo por el coeficiente familiar.

El capital base correspondiente a cada categoría es el siguiente:

	Capital asegurado 85
	Pesetas
Grupo 1	575.000
Grupo 2	600.000
Grupo 3	648.000
Grupo 4	690.000
Grupo 5	719.000
Grupo 6	805.000
Grupo 7	1.032.000
Grupo 8	1.075.000

6.º Coeficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su grupo:

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100 por 100.

- Para asegurados casados: 120 por 100.

- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.

- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en: 20 por 100.

7.º Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca por lo menos dos años después de su entrada en el seguro.

- No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de

transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

8.º Cláusula de beneficiarios: Los trabajadores asegurados podrán designar como beneficiarios a todos o a alguno de los familiares que a continuación se citan:

- Cónyuge.
- Hijos y descendientes legítimos.
- Padres y descendientes legítimos.
- Hijos naturales reconocidos.
- Hijos adoptivos.
- Hermanos e hijos de hermanos.

9.º Disposiciones varias:

Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todos los trabajadores que cumpliendo las condiciones antes enumeradas lo soliciten firmando un Boletín de Adhesión.

En caso de fallecimiento de un productor, y si quedase puesto vacante a cubrir, si éste tuviese hijos en edad de trabajar, o mujer, antes de lanzar la convocatoria propia para el puesto, se someterá a este hijo o mujer a una prueba de aptitud para ocupar la necesidad a cubrir.

En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando le sobrevenga al asegurado una incapacidad física o mental que le ponga antes de los sesenta y cinco años en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado por el caso de fallecimiento.

Art. 70. *Incapacidad laboral transitoria:*

a) Caso de que un trabajador sea dado de baja de enfermedad por el Médico de la Seguridad Social percibirá según Ley:

- Del primer día al tercero, inclusive, sin percepción alguna.
- Del cuarto día al veinte, inclusive, el 60 por 100 de su salario regulador.
- Del veintiún día en adelante, el 75 por 100 de su salario regulador.

Cuando la causa de la ILT revista gravedad clínica, la Empresa abonará un complemento por las siguientes cuantías:

- Del primer día al tercero, inclusive, sin complemento.
- Del cuarto día al veinte, inclusive, sin complemento.
- Del veintiún día en adelante, un complemento hasta el 100 por 100 del salario Convenio, PGO y antigüedad.
- A partir del treinta día, confirmada la gravedad clínica, percibirá los tres primeros días a salario base.

Al personal que ascienda o sea contratado como empleado a partir de la vigencia de este Convenio, se le aplicará el mismo sistema que a los operarios.

Cuando la causa de la ILT sea accidente laboral o enfermedad profesional percibirá desde el primer día un complemento de Empresa que garantice el 100 por 100 del salario Convenio, PGO y antigüedad.

Queda exceptuado del complemento de Empresa la baja por maternidad.

A propuesta del Servicio Médico, aprobado por la respectiva Comisión Paritaria, se concederá el complemento de Empresa que garantice el 100 por 100 salario Convenio, PGO y antigüedad, a un máximo de tres casos en invalidez provisional.

Durante el período de ILT las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se percibirán íntegras a la fecha de su vencimiento.

Art. 71. Todos aquellos trabajadores que, por motivo de enfermedad o accidente, lleguen a la situación de invalidez total o parcial no absoluta se les facilitará un puesto de trabajo idóneo a su situación, dentro de fábrica.

La Empresa se compromete a esto, siempre que el total de personas acogidas a este beneficio no supere el 1,5 por 100 de la plantilla efectiva de fábrica. A este personal se le mantendrá en el grupo de calificación o categoría que tenía en el puesto del accidente.

CAPITULO VII

Reglamento de solicitud de préstamos

AYUDAS DE VIVIENDAS

Art. 72. El objeto de la creación de los préstamos de viviendas es el ayudar al personal de plantilla a los fines que se indican en el artículo 1.º de este Reglamento y en las condiciones que se establecen en los artículos 3.º y siguientes:

Fines de los anticipos

Apartado 1.º Los anticipos se concederán exclusivamente para cada uno de los fines siguientes:

- Compra de vivienda ya construida.
- Construcción de vivienda.
- Obras de ampliación o reconstrucción de vivienda, por insuficiencia o inadecuación, debidamente justificadas, de la ya existente.

Los fines aquí expresados se refieren, con carácter exclusivo y excluyente de todos otros fines, a vivienda destinada a residencia habitual del solicitante y de su familia.

No se admitirán solicitudes que tengan como fines el de rescatar letras, liberar hipotecas o cancelar préstamos ya obtenidos.

Apartado 2.º La concesión de anticipos será de competencia de una Comisión que se denominará «Comisión de Ayuda para Viviendas», y cuya composición será la siguiente:

- Dos representantes de la Empresa (uno de ellos actuará como Presidente).
- Dos representantes del personal.
- Un Asesor jurídico con voz y sin voto.
- Un Secretario con voz y sin voto.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de votos.

Condiciones para solicitar anticipos

Apartado 3.º Toda solicitud que no cumpla uno de los fines indicados en el apartado 1.º será rechazada, por lo que no se concederá anticipo alguno para la adquisición de viviendas secundarias o de recreo o de la que alguna parte se destine a local de negocio.

Podrán admitirse peticiones de anticipos para la construcción o adquisición fuera del lugar de residencia, destinada para ser ocupada al producirse la jubilación y únicamente para el personal de más de cincuenta y cinco años de edad, salvo lo previsto en el párrafo segundo del apartado 12; quedando condicionado el anticipo a que el solicitante contraiga la obligación de jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años, si así lo determina la Sociedad y abona el interés anual que fije la Comisión en cada caso.

Apartado 4.º El solicitante, previa justificación de las necesidades de la vivienda, deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser fijo en plantilla.
- b) Haber adquirido la vivienda después de su ingreso en fábrica.

Tendrán prioridad aquellos que vivan en viviendas insalubres y las familias numerosas.

No se discriminará a solteros/as, viudos/as.

Asimismo, podrán optar a los préstamos todos aquellos que quieran cambiar de vivienda, salvando las prioridades antes mencionadas.

Apartado 5.º El solicitante aportará personalmente una cantidad equivalente, por lo menos, al 10 por 100 del importe total del salario.

La Comisión, a la vista de la situación social del solicitante y del informe del Director de la fábrica y del Comité de Trabajadores, decidirá si procede o no, a título excepcional, reducir dicho porcentaje.

Apartado 6.º Siempre que sea posible, el peticionario del anticipo solicitará simultáneamente un préstamo de la Mutualidad Laboral.

Apartado 7.º El solicitante justificará fehacientemente que el anticipo concedido lo ha destinado al fin objeto de su petición. De no cumplirse esta condición, deberá devolver inmediatamente el importe del anticipo.

Cuantía de los anticipos-reembolsos

Apartado 8.º La cuantía máxima que se concederá a cada anticipo será de 400.000 pesetas, a partir de los dos años de antigüedad y siempre que el peticionario reúna las condiciones exigidas, aunque el peticionario pueda optar por cantidades menores.

Las solicitudes de segundos anticipos habrá de dejar transcurrir como mínimo un año entre la amortización del anticipo anterior y la solicitud del nuevo, justificándose debidamente la necesidad de la segunda petición.

Apartado 9.º Los anticipos se concederán con un plazo de devolución que no podrá ser superior a los diez años.

Apartado 10.º Los reembolsos se establecerán por año, pagándose por mensualidades vencidas. Su cuantía no deberá ser inferior al 10 por 100 del importe neto del sueldo o salario de catorce

meses. Dicho porcentaje será constante y se calculará sobre los ingresos ya citados del beneficiario en cada año, hasta la cancelación del anticipo.

Apartado 11. El anticipo concedido deberá quedar cancelado antes de que el beneficiario cumpla los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, podrán concederse anticipos para adquisición de viviendas con reembolso posterior a los sesenta y cinco años de edad, si un hijo del solicitante, mayor de edad, presta sus servicios con carácter fijo en la Empresa y se obliga por escrito, mancomunada y solidariamente con el padre, a la devolución del anticipo en las condiciones que se estipulen. Caso de que el hijo cese en la Empresa, por cualquier causa, será inmediatamente exigible el reembolso de saldo deudor del anticipo en tal momento.

Apartado 12. El importe de los reembolsos se incrementará en un 3 por 100, destinado a crear un fondo de garantía para compensar posibles impagos, gastos fiscales o de cualquier otro tipo que pudieran derivarse de la concesión de otros anticipos, salvo los del seguro mancomunado en el apartado 14.

Apartado 13. En el caso de que un peticionario de anticipo, para adquirir vivienda, disfrute de indemnización de alojamiento, perderá el derecho a continuar disfrutando de este beneficio después de un plazo que será fijado, en cada caso, por la Comisión y sin que nunca pueda exceder de cinco años.

Garantías de devolución del anticipo

Apartado 14. Concedido un anticipo, al hacerse entrega, el receptor y su cónyuge, en su caso, suscribirán un documento privado en el que reconocerán la deuda y se obligarán mientras ésta no se cancele:

- A satisfacer los reembolsos parciales convenidos.
- A no vender la vivienda.
- A no hipotecar a favor de terceros la vivienda, salvo hipotecas que pudieran exigirse por Organismos oficiales que hayan concedido préstamos, a los fines de adquisición o construcción u otras autorizaciones hechas por la Comisión.
- A constituir hipotecas en cualquier momento, si para ello fueran requeridos, a favor de la Sociedad en garantía de devolución del anticipo, siendo los gastos de constitución y cancelación de la hipoteca a cargo del receptor del anticipo.
- Se consignará en dicho documento que el incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones antes señaladas, dejará sin efecto la amortización aplazada y la cantidad que reste por reintegrar del anticipo deberá ser devuelta inmediatamente e íntegramente, devengando, en caso de demora, el interés del 5 por 100 a partir del incumplimiento. Idéntica exigibilidad y devengo de intereses procederá en caso de que el receptor cese en el servicio a la Empresa. Si el cese es motivado por incapacidad, crisis laboral o motivos análogos, la Comisión podrá decidir mantener el aplazamiento del pago, con las garantías que estime oportunas.
- Se exigirá al beneficiario un seguro, a su cargo, que garantice el reembolso del anticipo, en caso de muerte o invalidez. Este seguro se exige para evitar que la defunción o la invalidez acarree una situación difícil a los familiares.

Solicitudes-examen y resolución

Apartado 15. Las solicitudes se formularán en el momento establecido o que establezca la Comisión.

En dicha solicitud el Director de fábrica informará sobre los siguientes extremos:

- Necesidad de la vivienda, desde el punto de vista familiar.
- Su opinión sobre la vivienda a adquirir. Deberá comprobarse por el Servicio Técnico el estado del inmueble o las condiciones de construcción, y por el Servicio Jurídico local, si existe, que reúne la operación las garantías exigidas por la Ley.
- Apreciación personal sobre la conveniencia de conceder el anticipo.

La solicitud deberá venir acompañada del compromiso de compraventa, con las garantías que exigen las leyes en vigor, en el que constará la clase de vivienda, su precio y forma de pago, y de un plano a escala que indique la distribución y superficie total. Caso de construcción, ampliación o reconstrucción, se acompañará el título de propiedad, al menos del solar, y el oportuno presupuesto.

Apartado 16. Ninguna solicitud de anticipos será examinada por la Comisión si no constan en ella los informes de Dirección y del Comité de Trabajadores, ratificando la necesidad del préstamo.

Apartado 17. Recibida la solicitud por la Comisión, se anotará por el Secretario de la Comisión, en un libro registro, con el fin de presentar un orden cronológico en el examen de aquéllas.

Apartado 18. La Comisión se reunirá una vez cada seis meses y siempre que el Presidente lo estime oportuno.

Apartado 19. Las resoluciones que adopte la Comisión se comunicarán a todos los interesados.

Apartado 20. Los servicios correspondientes de fábrica se encargarán de recoger el documento donde se reconozca el anticipo recibido y se garantice su devolución. Dicho documento deberá ser firmado por el beneficiario y su cónyuge.

Igualmente se encargarán de cumplimentar el boletín de adhesión al Seguro.

Reintegro de los anticipos

Apartado 21. La Fábrica recaudará directamente de los interesados los reembolsos en los plazos convenidos.

Apartado 22. La cantidad máxima de Fondo Circulante de anticipos queda fijada en 10.000.000 de pesetas.

CAPITULO VIII

Art. 73. *Personal servicio militar.* - El personal fijo en plantilla, con una antigüedad de dos años al momento de marchar al servicio militar, tendrá opción a una gratificación reglamentaria por cada año que se encuentre en el servicio militar normal.

Art. 74. *Absentismo.* - A fin de potenciar la disminución del absentismo, éste se estudiará trimestralmente como se indica a continuación y se abonará las siguientes cantidades por persona y día trabajado:

Índice 1,25: 28,50 pesetas.

Índice 1,14: 51,30 pesetas.

Para el cálculo del índice se arbitra la siguiente fórmula:

Horas perdidas

Horas trabajadas + Horas perdidas

El cálculo de horas perdidas será según fórmula AES.

Al final de cada trimestre se estudiará así el absentismo del trimestre, y si durante el mismo se alcanzaron los índices indicados se pagarán las cantidades marcadas por persona y día real trabajado y de una sola vez.

A la aplicación de este contenido no se tendrán en cuenta los meses de julio y agosto, ni meses sucesivos si se procede a la inactividad de uno o dos hornos total o parcialmente.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Como declaración se acuerda aceptar, prorrogar y mantener la vigencia de este Convenio Colectivo, las estipulaciones que en materia de derecho sindical se encuentran contenidas en el AMI, ANE, AI y AES, salvo que en este periodo medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto se estará a lo que la misma disponga.

De los Sindicatos:

Se reconoce a los Sindicatos la condición de interlocutores válidos para la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito de la relación laboral dentro de la Empresa.

En consonancia con lo anterior queda reconocido el Sindicato cuya implantación responde a los mínimos exigidos por la presente norma, como elemento básico para el necesario desarrollo de la relación laboral entre la Empresa y trabajador.

Se reconoce a las Secciones sindicales como representación del Sindicato en la Empresa y como portavoz de las mismas la figura del Delegado sindical cuando el nivel de filiación alcance un porcentaje igual o superior al 15 por 100. Se pacta como control de la representatividad el pago de cuota por nómina de la totalidad de este 15 por 100 hasta la aparición de la Ley de Libertad Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa.

Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procede.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley, Convenio Colectivo y por los acuerdos marcados o los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Para la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar adecuado para el acceso al mismo de todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, tiempo sindical, etc., ajustará su conducta a la normativa legal vigente y Convenio Colectivo.

Se reconoce un crédito de ocho a doce horas a los miembros dirigentes de la Sección sindical, crédito que irá a cuenta de las horas de los representantes del Comité de la candidatura a que pertenezca la citada Sección sindical.

9. La Empresa facilitará un local en exclusiva, fuera del perímetro de fábrica, para que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical: A requerimiento de las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

12. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente acuerdo y que participan en las Comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo, les serán concedidos permisos retribuidos siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

En orden a los principios, derechos y obligaciones que sobre los Sindicatos, libertad sindical, trabajo, participación, formación, reunión, Convenios, conflictos laborales, huelgas, etc., reconocidos expresamente en la Constitución (31 de octubre de 1978), y desarrollados algunos, por Leyes como Estatuto de los Trabajadores, Ordenanzas, Decretos u Ordenes, o reconocidas ya convencionalmente, ya consuetudinariamente, se pretende en el presente capítulo articular el modo y forma de dar con los fines propuestos.

En el marco territorial y en el tiempo que han de ejercer la labor, los órganos de representación colectiva, que reconoce el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores por la participación como derecho que da a los afectados al presente Convenio Colectivo, el artículo cuarto del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que serán los encargados de dirigir su cometido hacia los fines expuestos, dentro de la legalidad antedicha, y sin que sean obstaculizados, mermada, restringida su capacidad de representación en las competencias, funcionamiento y tiempo que admite el presente Convenio Colectivo.

Para ejercer la labor, en el sentido que recoge el párrafo 16, primero, del presente Convenio Colectivo, el Comité de Empresa tendrá capacidad de: Información, seguimiento, participación, control y/o administración, según sean las cuestiones que a cada caso correspondan, y que se desprenden de los distintos apartados del presente Convenio Colectivo.

Información: El Comité de Empresa será informado de manera puntual de los compromisos contenidos en el presente Convenio Colectivo, sobre todas las cuestiones incluidas en el Convenio y Leyes de rango superior, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de informes que pudieran estar íntimamente relacionados con los puntos 1, 2, 3 y 4 del apartado 1), o artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se estará por todos y cada uno de los miembros del Comité a lo que exige el párrafo segundo del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad jurídica que tiene el Comité de Empresa, y que expresamente reconoce el artículo 65, será ejercida cuando fuese necesario, pero habiendo pasado previamente por la Comisión Paritaria a que se refiere el capítulo II del presente Convenio Colectivo.

Garantías: Las garantías que conceden a los miembros del Comité de Empresa el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores no serán rebajadas en cantidad ni calidad, como tampoco le serán permitidas otras que no se adecúen al marco legal establecido, y por tal estará a todos los efectos como si de un trabajador de plantilla se tratase, caso de suceder el segundo de los supuestos.

Composición: La composición del Comité de Empresa que en su día fue determinado de acuerdo con la escala que recoge el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá en su mínimo actual en tanto que la autoridad laboral no determine lo contrario.

En cuanto a su estructura, además de contemplar el estado interno para su funcionamiento, que establece el párrafo 2.º del artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, mantiene un Secretario permanente formado por cuatro miembros del Pleno, coincidiendo en uno de ellos el primero de los cargos a que se refiere el citado punto del Estatuto de los Trabajadores, y cuya misión trata de coordinar con los diferentes bloques que conforman las competencias del Pleno, y de su contenido habrá de remitirse a las actas Dirección-Comité, levantadas tras las elecciones sindicales.

Tiempo: Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito de treinta y cinco horas mensuales, pudiendo reducirlas en menos 25 por 100 para dotar de ellas a los miembros dirigentes de la Sección sindical y en casos extraordinarios al Delegado sindical.

Se podrán acumular horas de los distintos miembros del Comité en uno o en más representantes, pero siempre sobre los componentes del Secretario permanente.

Retribución del tiempo de representación: El tiempo empleado en el ejercicio de la acción sindical será abonado como si en su puesto de trabajo se encontrase, a excepción del tiempo que se invierta en consultas o gestiones en el exterior de la Fábrica, tiempo éste por el cual se abonará íntegramente el correspondiente a cada una de las casillas del garantizado en tablas.

La Dirección estará enterada, a través del coordinador del Comité de Empresa, del tiempo y dónde fue empleado por cada uno de los miembros del Pleno del Comité, mediante informe escrito al final de cada mes, que será pasado al Jefe de Asuntos Sociales.

No se contabilizarán las reuniones que se celebren con la Dirección de la Empresa o de la Sociedad, así como las que se tengan de Seguridad e Higiene, Comisión Económica, Comisión Social, a los efectos de las horas a disfrutar por los miembros del Comité de Empresa (treinta y cinco horas).

Para la Permanente no serán comprendidas en el conjunto individual de las treinta y cinco horas, un tercio de las que mantenga con la representación de la Dirección de la Empresa.

Competencia de control/administración: El control y/o administración, no es ejercicio en exclusivo y con exclusión de la Dirección de parte del Comité de Empresa, sino que representa ante tales cuestiones una actividad conjunta, con decisión compartida, aunque el peso mayor de la responsabilidad recaerá sobre los miembros del Comité de Empresa, sin perjuicio de la actividad legal que en ciertos casos corresponde a la Empresa.

Las cuestiones a que se refiere son aquellas de contenido puramente social y de corte asistencial, en concepto de ayudas, prestaciones, etc., como son: Fondo social, cultural, préstamos vivienda, viviendas fábrica, comedor, incapacidades, becas.

Cuando afecten al organigrama, régimen de trabajo, problemática total o parcial en los afectados por el Convenio, productividad, rendimiento y de cuantos otros que no sean de un cariz puramente informativo, entrarán en el ámbito de la negociación siempre que no se encuentren regulados en sus vías de solución dentro del Convenio, o que salga de toda capacidad del Comité de Empresa y encierren un carácter de exclusiva competencia de la Empresa.

Proceso: Para la ausencia del personal del Comité de Empresa a sus puestos de trabajo se tendrá en cuenta:

a) Ausencias de tres horas o más:

Si trabaja a jornada normal, deberá avisar con un día laboral de antelación.

Si trabaja a turnos, con un día y medio laboral de antelación.

b) Para menos de tres horas: Para menos de tres horas de ausencia, avisará a su responsable medio día antes.

Para reuniones del Pleno del Comité, se avisará dos días laborables antes.

Estos avisos de reuniones y ausencias son a fin de poder cubrirlos y mantener el ritmo de trabajo, y se harán por escrito a los Jefes inmediatos, los cuales pasarán estas mismas notas a Asuntos Sociales, indicando nombre, fecha y horas de ausencia, y se anotarán en concepto de «Comité» en los partes de trabajo.

c) Ausencias extraordinarias: En casos verdaderamente extraordinarios se podrá avisar a los Jefes inmediatos en una hora para ausentarse en la siguiente, lo cual se acordó no se presentaría en más del 10 por 100.

Tanto en estos casos excepcionales como en los anteriores, las necesidades urgentes de fabricación, en especial, o de otros trabajos necesarios, se respetarán a fin de mantener la marcha normal de Fábrica.

d) Para las visitas a las oficinas generales, se pedirá permiso al Jefe inmediato, quien llamando por teléfono facilitará la visita; esta llamada es a fin de evitar desplazamientos gratuitos, asegurándose así que la persona que se va a visitar está en su oficina y puede recibir en ese momento o en el momento que sea inmediatamente posible. Esta norma que venía rigiendo es extensiva para todo el personal.

Asambleas: Dentro de la obligación que los representantes del personal tienen de informar o consultar a sus representantes y cuando tal información o consulta no sea posible realizarla mediante notas de difusión general, podrán celebrarse asambleas de acuerdo con las siguientes normas:

Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas en locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo.

En todos los casos se garantizará la marcha normal de los Departamentos, cuyo funcionamiento sea continuo, tratando de que la concurrencia a las asambleas sea máxima.

La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

1.ª Se solicitará un escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

2.ª Se presentará con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

3.ª En la solicitud se indicará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

La Empresa, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de las asambleas en un plazo de veinticuatro horas, desde el momento de su solicitud.

En este último supuesto, es decir, en caso de negativa, la Empresa contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración.

Autorizada la asamblea, la Empresa hará una nota de información, en la que se indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará.

La asistencia a las asambleas será libre para todo el personal del Centro, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Cláusula de revisión 1985.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1985 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1984 superior al 7 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento retributivo consecuencia de la revisión salarial se abonará con efectos de 1 de enero de 1985.

Segunda. *Incremento del año 1986.*—El incremento de los conceptos salariales para 1986 será del 6,3 por 100.

La base para el incremento de 1986 serán los salarios a diciembre de 1985, una vez revisados según el punto primero.

Tercera. *Cláusula de revisión para 1986.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento retributivo consecuencia de la revisión salarial se abonará con efectos de 1 de enero de 1986.

TABLA DE ANTIGUEDAD

(14 meses: 425 días)

Años de servicio		Pesetas	Años de servicio		Pesetas
0,6 a 1		4.377	17 a 18		82.134
1 a 2		8.760	18 a 19		86.207
2 a 3		14.579	19 a 20		90.299
3 a 4		20.398	20 a 21		94.369
4 a 5		29.115	21 a 22		98.462
5 a 6		33.212	22 a 23		102.534
6 a 7		37.280	23 a 24		106.607
7 a 8		41.365	24 a 25		110.659
8 a 9		45.448	25 a 26		114.752
9 a 10		49.519	26 a 27		118.823
10 a 11		53.612	27 a 28		122.896
11 a 12		57.684	28 a 29		127.118
12 a 13		61.775	29 a 30		131.058
13 a 14		65.845	30 a 31		135.151
14 a 15		69.872	31 a 32		139.221
15 a 16		75.000	32 a 33		143.435
16 a 17		77.831	33 a 34		147.387
			34 a 35		151.437

Grado y nivel antiguo	Grupo	Escala	Salario base		Beneficios	PGO	Gratificación fin de año
			Anual (425 días)	Mensual			
G-1 N-1 S-1	1	A	1.091.899	77.994	18.278	42.945	22.003
G-2, 3, 4 S-2, 3 N-2	2	A	1.112.115	79.437	18.278	42.945	22.003
G-5, 6 N-3 S-4	3	A	1.136.806	81.201	19.373	55.215	22.003
		B	1.148.174	82.012	19.373	55.215	22.003
G-7, 8 S-5		A	1.165.096	83.222	19.373	55.215	22.003
G-9	4	B	1.177.372	84.098	19.373	55.215	22.003

Grado y nivel antiguo	Grupo	Escala	Salario base:		Beneficios	PGO	Gratificación fin de año
			Anual (125 días)	Mensual			
G-10 N-4 S-6		C	1.186.012	84.716	19.373	55.215	22.003
G-11		A	1.222.687	87.335	20.540	55.215	22.003
G-12. 13	5	B	1.235.226	88.231	20.540	55.215	22.003
G-14 N-5		C	1.255.606	89.687	20.540	55.215	22.003
G-15. 16 N-6		A	1.313.317	93.808	22.035	67.484	22.003
N-7	6	B	1.365.441	97.532	22.035	67.484	22.003
N-8		C	1.454.325	103.880	22.035	67.484	22.003
N-9		A	1.508.058	107.718	22.035	92.025	22.003
N-10	7	B	1.578.171	112.727	22.035	92.025	22.003
N-11		C	1.681.500	120.108	22.035	92.025	22.003
N-12		A	1.733.317	123.809	22.662	92.025	22.003
N-13	8	B	1.832.394	130.886	22.662	92.025	22.003
N-14		C	1.965.779	140.413	22.662	92.025	22.003

ANEXO I

ANEXO I										Escalas de Grupos Concursos
Análisis de Adm. Q. 2º Adm.			Q. 2º Adm.		Q. 3º Adm.		Téc. 2º Adm.		Téc. 1º Adm.	Personal Administrativo
7	7	5	5		5		3		3	Nº Tarifa S.S.
Programador 2º Operador Programador 2º Operador Controlador Contable			Programador 2º Operador Controlador Contable		Analista Programador Operador Técnico Especialista Técnico Subalterno		Analista Técnico Especialista Técnico Subalterno		Personal Técnico Correspondencia Existente Admisión Dotación (Prestar)	
5			5		3		3		Nº Tarifa S.S.	
Cicador Cicador Cicador Detallista o Analista Técnico			Delante 2º		Delante 1º		Bibliotecario y Delante Superior		Bibliotecario Técnico	
7	7	7	4		4		4		4	
Nº Tarifa S.S.									Personal Técnico de Laboratorio de la Empresa	
Aux. Lab. Des. Lab. Plan. Lab. Ayudante Laboratorio			Analista 2º		Analista 1º		Analista 2º Superior Responsable		Personal Técnico de Laboratorio de la Empresa	
7	7	7	4		4		4		4	
Nº Tarifa S.S.									Personal Técnico de Fabricación de O. S. S.	
Regulador de Bateria Regulador Bateria			Continuador		Continuador		Téc. de Mantenimiento de Equipos de Fabricación		Personal Operario	
4			4		4		4		4	
Nº Tarifa S.S.									Subalternos	
M. Limp. Peon 10			Of. 3º		Of. 2º		Of. 1º		Capataces	
9			9		8		8		8	
Nº Tarifa S.S.									Subalternos	
Vigilante de Bateria Operario de Bateria Operario de Bateria			Responsable de Bateria							
6			6							
Nº Tarifa S.S.									A.T.S. Secretariado A.T.S. de Empresa	
									2	
									T. Luchado Técnico de Oficina	
									Nº Tarifa S.S.	

ANEXO II

TABLA ANEXO BECAS

GRUPO DE ESTUD	NIVEL EDUCATIVO LEY GENERAL EDUCACION	IMPORTE BECA BASE	INCREMENTOS															
			RENDIMIENTO ACADÉMICO						NÚMERO DE HIJOS									
			% SOBRE BECA-BASE						% SOBRE BECA-BASE									
			Calificac. Globa)		Asignatu. Individ.		Tope máx. acum.		Nº HIJOS GRUPOS	2	3	4	5 o más					
S	N	S	N	S	N													
A	EDUCACION PREESCOLAR JARDIN DE INFANCIA PARVULOS	3.771																
B	EDUCACION GENERAL BASICA	5.277	40	20				100	AL	15	30	45	60					
C	FORMACION PROFESIONAL 1º GRADO H.U.P.	6.787						20	10	100	6							
D	C.O.U. FORMACION PROFESIONAL 2º GRADO	10.857						20	10	100	7							
E	1º CICLO EDUCACION UNIVERSITARIA FORMACION PROFESIONAL 3º GRADO	14.477						20	10	100	Y	10	20	30	40			
F	2º CICLO EDUCACION UNIVERSITARIA 3º CICLO EDUCACION UNIVERSITARIA	18.098						20	10	100	8							

AÑO 1985

Departamento: Vigilante (portería) Guarda

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E
1	V	T	N				1	V	T	N				1	V	T	N				1	S	N	F	I									
2	S	T	N				2	S	T	N				2	M	N	T				2	D	N	F	I									
3	D	T	N				3	D	F	N				3	M	N	T				3	L	F	N	I									
4	L	T	N				4	L	N	F				4	V	N	T				4	M	F	N	I									
5	M	T	N				5	M	N	T				5	D	N	T				5	M	J	I	N									
6	J	T	N				6	J	N	T				6	S	N	F				6	L	N	F	I									
7	F	T	N				7	F	N	T				7	D	N	F				7	M	N	T	I									
8	M	T	N				8	V	N	T				8	M	F	N				8	M	N	T	I									
9	S	T	N				9	S	N	F				9	L	F	N				9	D	N	F	I									
10	D	T	N				10	D	N	T				10	M	T	N				10	V	N	T	I									
11	L	T	N				11	L	N	F				11	J	T	N				11	S	N	F	I									
12	M	T	N				12	M	N	T				12	V	N	T				12	D	N	F	I									
13	J	T	N				13	J	N	T				13	S	N	F				13	M	N	T	I									
14	F	T	N				14	F	N	T				14	D	N	F				14	M	N	T	I									
15	M	T	N				15	V	N	T				15	M	N	F				15	M	N	T	I									
16	S	T	N				16	S	N	T				16	L	F	N				16	J	N	F	I									
17	D	T	N				17	D	N	T				17	M	T	N				17	V	N	T	I									
18	L	T	N				18	L	N	F				18	S	N	F				18	S	N	F	I									
19	M	T	N				19	M	N	T				19	V	N	T				19	D	N	F	I									
20	J	T	N				20	J	N	T				20	S	N	T				20	L	N	T	I									
21	F	T	N				21	F	N	T				21	D	N	F				21	M	N	T	I									
22	M	T	N				22	V	N	T				22	L	F	N				22	M	N	T	I									
23	S	T	N				23	S	N	T				23	M	T	N				23	J	N	F	I									
24	D	T	N				24	D	N	T				24	M	N	T				24	V	N	T	I									
25	L	T	N				25	L	N	F				25	T	T	N				25	S	N	F	I									
26	M	T	N				26	M	N	T				26	V	N	T				26	D	N	F	I									
27	J	T	N				27	J	N	T				27	S	N	T				27	M	N	T	I									
28	F	T	N				28	F	N	T				28	D	N	F				28	V	N	T	I									
29	M	T	N				29	M	N	T				29	L	N	F				29	M	N	T	I									
30	S	T	N				30	S	N	T				30	M	N	T				30	D	N	F	I									
31	D	T	N				31	D	N	T				31	V	N	T				31	V	N	T	I									

4 Año Nuevo

49-S. Jue

4 Jenes Santo
5 Viernes Santo
8 Lunes de Pascua

2 Fiesta del Trabajo

6 Corpus Christi
24 S. Juan

Departamento: Vigilante (porteria) Guarda

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS															
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	
1	L	F	N				1	D	F	N				1	M	N	F				1	V	N	T			1	D	N	F					
2	M	F	N				2	M	N	F				2	M	N	F				2	S	D	N	T			2	L	F	N				
3	J	T	N				3	J	N	F				3	J	N	F				3	D	L	N	T			3	M	F	N				
4	Y	T	N				4	Y	N	F				4	Y	N	F				4	L	L	N	T			4	M	F	N				
5	D	T	N				5	D	N	F				5	S	M	N	F				5	M	M	N	T			5	Y	T	N			
6	D	T	N				6	D	N	F				6	D	N	F				6	V	M	N	T			6	J	N	F				
7	L	F	N				7	L	F	N				7	L	F	N				7	M	M	N	T			7	D	N	F				
8	L	F	N				8	L	F	N				8	M	N	F				8	V	M	N	T			8	D	N	F				
9	M	F	N				9	M	F	N				9	M	F	N				9	S	D	N	T			9	L	F	N				
10	M	F	N				10	M	F	N				10	J	N	F				10	D	L	N	T			10	M	F	N				
11	J	T	N				11	J	T	N				11	J	T	N				11	L	L	N	T			11	M	F	N				
12	Y	T	N				12	Y	T	N				12	Y	T	N				12	M	M	N	T			12	M	F	N				
13	S	D	N				13	S	D	N				13	S	D	N				13	M	M	N	T			13	V	N	T				
14	D	T	N				14	D	T	N				14	L	L	N	T			14	M	M	N	T			14	S	D	N				
15	D	T	N				15	D	T	N				15	V	M	N	T			15	V	M	N	T			15	D	N	F				
16	Y	T	N				16	Y	T	N				16	M	N	F				16	L	L	N	T			16	L	F	N				
17	D	T	N				17	D	T	N				17	J	N	F				17	D	L	N	T			17	M	F	N				
18	L	F	N				18	L	F	N				18	S	M	N	F			18	M	M	N	T			18	M	F	N				
19	L	F	N				19	L	F	N				19	D	N	F				19	M	M	N	T			19	M	F	N				
20	M	F	N				20	M	F	N				20	D	N	F				20	M	M	N	T			20	V	N	T				
21	M	F	N				21	M	F	N				21	L	L	N	T			21	L	L	N	T			21	J	N	F				
22	J	T	N				22	J	T	N				22	V	M	N	T			22	V	M	N	T			22	D	N	F				
23	Y	T	N				23	Y	T	N				23	S	D	N				23	S	D	N			23	L	F	N					
24	S	D	N				24	S	D	N				24	M	N	F				24	M	N	F			24	M	F	N					
25	D	T	N				25	D	T	N				25	J	N	F				25	L	L	N	T			25	M	F	N				
26	D	T	N				26	D	T	N				26	M	N	F				26	L	L	N	T			26	M	F	N				
27	Y	T	N				27	Y	T	N				27	M	N	F				27	M	N	F			27	M	F	N					
28	L	F	N				28	L	F	N				28	D	N	F				28	M	M	N	T			28	V	N	T				
29	L	F	N				29	L	F	N				29	M	F	N				29	M	F	N			29	M	F	N					
30	M	F	N				30	M	F	N				30	M	F	N				30	L	L	N	T			30	M	F	N				
31	J	T	N				31	J	T	N				31	J	T	N				31	V	N	T			31	L	F	N					

Departamento: Gasometria

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E
1	L	T	M				1	V	T	M				1	L	M	T				1	M	M	T			1	S	M	T				
2	M	T	M				2	S	T	M				2	M	M	T				2	T	M	T			2	D	F	F				
3	J	T	M				3	D	F	F				3	M	M	T				3	V	M	T			3	L	T	M				
4	Y	T	M				4	L	M	T				4	J	M	T				4	S	M	T			4	M	T	M				
5	S	T	M				5	M	M	T				5	D	M	T				5	D	M	T			5	M	T	M				
6	D	F	F				6	M	M	T				6	S	M	T				6	L	L	T			6	L	T	M				
7	S	M	T				7	J	M	T				7	D	M	T				7	M	M	T			7	M	T	M				
8	M	M	T				8	V	M	T				8	L	M	T				8	M	M	T			8	M	T	M				
9	M	M	T				9	S	M	T				9	M	M	T				9	J	M	T			9	D	F	F				
10	J	M	T				10	D	F	F				10	M	M	T				10	V	M	T			10	L	M	T				
11	V	M	T				11	L	L	T				11	J	M	T				11	S	M	T			11	S	M	T				
12	S	M	T				12	M	M	T				12	V	M	T				12	D	M	T			12	D	M	T				
13	D	F	F				13	M	M	T				13	S	M	T				13	L	L	T			13	L	M	T				
14	L	L	T				14	J	M	T				14	D	F	F				14	M	M	T			14	M	M	T				
15	M	S	T				15	V	M	T				15	L	L	T				15	M	M	T			15	M	M	T				
16	M	S	T				16	S	M	T				16	M	M	T				16	J	M	T			16	J	M	T				
17	J	T	M				17	D	F	F				17	M	M	T				17	V	M	T			17	V	M	T				
18	V	M	T				18	L	L	T				18	J	M	T				18	S	M	T			18	S	M	T				
19	S	M	T				19	M	M	T				19	V	M	T				19	D	M	T			19	D	M	T				
20	D	F	F				20	M	M	T				20	S	M	T				20	L	L	T			20	L	M	T				
21	L	L	T				21	J	M	T				21	D	F	F				21	M	M	T			21	M	M	T				
22	M	M	T				22	V	M	T				22	L	L	T				22	M	M	T			22	M	M	T				
23	M	M	T				23	S	M	T				23	M	M	T				23	J	M	T			23	J	M	T				
24	J	T	M				24	D	F	F				24	M	M	T				24	V	M	T			24	V	M	T				
25	V	M	T				25	L	L	T				25	J	M	T				25	S	M	T			25	S	M	T				
26	S	M	T				26	M	M	T				26	V	M	T				26	L	L	T			26	L	L	T				
27	D	F	F				27	M	M	T				27	S	M	T				27	S	M	T			27	S	M	T				
28	L	L	T				28	J	M	T				28	D	F	F				28	M	M	T			28	M	M	T				
29	M	M	T				29	L	L	T				29	M	M	T				29	M	M	T			29	M	M	T				
30	M	M	T				30	V	M	T				30	L	L	T				30	M	M	T			30	M	M	T				
31	J	T	M				31	D	F	F				31	J	M	T				31	V	M	T			31	V	M	T				

Departamento: Gasometría

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E
1	L		T	M			1	V		M			1	M		M	T			1	D		F	F										
2	M		T	M			2	V		M			2	M		M	T			2	L		F	F										
3	M		T	M			3	J		M			3	J		M	T			3	M		T	M										
4	V		T	M			4	D		F	F		4	V		M	T			4	M		T	M										
5	V		T	M			5	L		F	F		5	S		M	T			5	M		T	M										
6	S		T	M			6	L		F	F		6	S		M	T			6	M		T	M										
7	D		F	F			7	J		M			7	L		F	F			7	L		F	F										
8	L		M	T			8	V		M			8	M		M	T			8	D		F	F										
9	M		M	T			9	V		M			9	M		M	T			9	S		T	M										
10	M		M	T			10	S		M			10	J		M	T			10	D		F	F										
11	J		M	T			11	S		M			11	V		M	T			11	L		F	F										
12	V		M	T			12	M		M			12	S		M	T			12	M		M	T										
13	S		M	T			13	M		M			13	M		M	T			13	M		M	T										
14	D		F	F			14	M		M			14	L		F	F			14	J		M	T										
15	L		M	T			15	D		F	F		15	M		M	T			15	V		M	T										
16	M		M	T			16	L		F	F		16	M		M	T			16	S		M	T										
17	M		M	T			17	S		M			17	J		M	T			17	D		F	F										
18	J		M	T			18	M		M			18	V		M	T			18	L		F	F										
19	V		M	T			19	M		M			19	S		M	T			19	M		M	T										
20	S		M	T			20	V		M			20	D		F	F			20	M		M	T										
21	D		F	F			21	S		M			21	L		F	F			21	J		M	T										
22	L		M	T			22	D		F	F		22	M		M	T			22	V		M	T										
23	M		M	T			23	L		F	F		23	M		M	T			23	S		M	T										
24	M		M	T			24	M		M			24	J		M	T			24	D		F	F										
25	V		M	T			25	M		M			25	V		M	T			25	L		F	F										
26	V		M	T			26	M		M			26	S		M	T			26	M		M	T										
27	S		M	T			27	V		M			27	D		F	F			27	M		M	T										
28	D		F	F			28	S		M			28	L		F	F			28	J		M	T										
29	L		M	T			29	D		F	F		29	M		M	T			29	V		M	T										
30	M		M	T			30	L		F	F		30	M		M	T			30	S		M	T										
31	M		M	T			31	V		M			31	J		M	T			31	L		F	F										

25 Santiago
31 S. J. Pedro

15 Asunción

12 El Pilar

4 Todos los Santos

25 Navidad

Departamento: Composición pesada y mezcla

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS																												
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E														
1	M		T	D	M		1	V		A	M	T		1	V		M	T	A		1	M		M	T	D		1	S		T	A	M															
2	M		T	D	M		2	S		F	F	F		2	M		D	M	T	A		2	D		F	F	F		2	D		F	F	F														
3	J		T	D	M		3	D		F	F	F		3	D		F	F	F		3	M		D	M	T		3	L		D	M	T															
4	V		T	A	M		4	L		M	T	D		4	L		M	T	D		4	J		D	M	T		4	M		D	M	T															
5	S		T	A	M		5	M		I	M	T	D		5	M		I	M	T	D		5	M		I	M	T		5	M		I	M	T													
6	D		F	F	F		6	M		M	T	D		6	M		M	T	D		6	S		A	M	T		6	L		I	D	M	T														
7	L		D	M	T		7	J		M	T	D		7	J		M	T	D		7	D		F	F	F		7	V		A	M	T															
8	M		D	M	T		8	V		M	T	A		8	V		M	T	A		8	L		M	T	D		8	M		S	T	D	M	T													
9	M		D	M	T		9	S		M	T	A		9	S		M	T	A		9	M		I	M	T	D		9	J		M	T	D	M	T												
10	J		D	M	T		10	D		F	F	F		10	D		F	F	F		10	M		M	T	D		10	V		T	A	M		10	L		M	T	D								
11	V		A	M	T		11	L		L	T	D	M		11	L		L	T	D	M		11	J		M	T	D		11	S		I	T	A	M		11	M		M	T	D					
12	S		A	M	T		12	M		I	T	D	M		12	M		I	T	D	M		12	V		M	T	D		12	D		F	F	F		12	M		M	T	D						
13	D		F	F	F		13	M		I	T	D	M		13	M		I	T	D	M		13	L		D	M	T		13	L		D	M	T		13	J		M	T	D						
14	L		M	T	D		14	J		M	T	D	M		14	J		M	T	D	M		14	M		I	D	M		14	M		I	D	M		14	V		M	T	A						
15	M		M	T	D		15	V		M	T	A		15	V		M	T	A		15	L		D	M	T		15	M		I	D	M		15	S		D	M	T	A							
16	M		M	T	D		16	S		D	M	T	A		16	S		D	M	T	A		16	M		I	D	M		16	M		I	D	M		16	S		D	M	T	A					
17	T		I	M	T	D		17	D		F	F	F		17	D		F	F	F		17	V		M	T	D		17	V		M	T	D		17	V		M	T	D							
18	V		M	T	A		18	L		D	M	T	A		18	L		D	M	T	A		18	J		M	T	D		18	S		A	M	T		18	S		A	M	T						
19	D		F	F	F		19	M		I	D	M		19	V		I	D	M		19	V		I	D	M		19	S		A	M	T		19	S		A	M	T								
20	L		T	D	M		20	M		I	D	M		20	M		I	D	M		20	M		I	D	M		20	L		M	T	D	M		20	L		M	T	D							
21	L		T	D	M		21	V		M	T	A		21	D		F	F	F		21	D		F	F	F		21	L		M	T	D	M		21	L		M	T	D							
22	M		T	D	M		22	V		M	T	A		22	M		M	T	A		22	M		M	T	A		22	M		M	T	A		22	J		M	T	D	M		22	J		M	T	D
23	M		T	D	M		23	S		D	M	T	A		23	M		D	M	T	A		23	M		D	M	T	A		23	M		D	M	T	A		23	M		D	M	T	A			
24	J		T	D	M		24	D		F	F	F		24	D		F	F	F		24	M		D	M	T	A		24	V		M	T	D	M		24	V		M	T	D	M					
25	V		T	A	M		25	L		I	D	M		25	J		D	M	T	A		25	J		D	M	T	A		25	S		I	M	T	A		25	S		I	M	T	A				
26	S		T	A	M		26	M		I	D	M		26	V		A	M	T		26	V		A	M	T		26	D		F	F	F		26	D		F	F	F		26	D		F	F	F	
27	D		F	F	F		27	M		I	D	M		27	D		F	F	F		27	D		F	F	F		27	L		D	M	T	D	M		27	L		D	M	T	D					
28	L		D	M	T		28	T		M	T	D		28	D		F	F	F		28	D		F	F	F		28	D		F	F	F		28	D		F	F	F		28	V		M	T	D	M
29	M		D	M	T		29	V		M	T	A		29	L		I	D	M		29	L		I	D	M		29	M		I	D	M		29	M		I	D	M		29	M		I	D	M	
30	M		D	M	T		30	L		I	D	M		30	M		I	D	M		30	M		I	D	M		30	M		I	D	M		30	M		I	D	M		30	M		I	D	M	
31	J		D	M	T		31	D		F	F	F		31	J		D	M	T		31	J		D	M	T		31	J		D	M	T		31	J		D	M	T		31	J		D	M	T	

4 Año Nuevo

19 San José

4 Jueves Santo
5 Viernes Santo
8 Lunes de Reyes

1 Día del Trabajo

6 Corpus Christi
24 S. Juan

Departamento: Composición pesada y mezcla

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E
1	M	T	D	M			1	L	F	F	F			1	M	T	D	M			1	V	A	M	T			1	D	F	F	F		
2	M	T	D	M			2	L	M	T	D			2	M	T	D	M			2	S	A	M	T			2	L	T	D	M		
3	M	T	D	M			3	M	M	T	D			3	J	T	D	M			3	D	F	F	F			3	M	T	D	M		
4	M	T	D	M			4	M	M	T	D			4	V	T	A	M			4	L	M	T	D			4	M	T	D	M		
5	V	M	T	A			5	J	M	T	D			5	S	T	A	M			5	M	M	T	D			5	V	T	A	M		
6	V	M	T	A			6	J	M	T	D			6	D	F	F	F			6	S	M	M	T	D			6	V	T	A	M	
7	L	F	F	F			7	L	M	T	D			7	L	D	M	T			7	T	M	M	T	D			7	S	T	A	M	
8	L	F	F	F			8	M	F	F	F			8	M	D	M	T			8	V	M	M	T	A			8	D	F	F	F	
9	M	T	D	M			9	L	M	T	D			9	M	D	M	T			9	S	M	T	A			9	L	D	M	T		
10	M	T	D	M			10	M	T	D	M			10	J	D	M	T			10	D	F	F	F			10	M	D	M	T		
11	V	T	A	M			11	M	T	D	M			11	V	A	M	T			11	L	T	D	M			11	M	D	M	T		
12	V	T	A	M			12	J	T	D	M			12	S	A	M	T			12	M	M	T	D			12	J	T	D	M		
13	V	T	A	M			13	V	T	A	M			13	D	F	F	F			13	M	M	T	D			13	V	T	A	M		
14	D	F	F	F			14	S	T	A	M			14	L	M	T	D			14	J	T	D	M			14	S	T	A	M		
15	L	D	M	T			15	D	F	F	F			15	M	M	T	D			15	V	T	A	M			15	D	F	F	F		
16	L	D	M	T			16	L	D	M	T			16	M	M	T	D			16	S	T	A	M			16	L	D	M	T		
17	L	D	M	T			17	M	D	M	T			17	J	T	D	M			17	D	F	F	F			17	M	M	T	D		
18	J	D	M	T			18	M	D	M	T			18	V	M	T	A			18	L	D	M	T			18	M	M	T	D		
19	V	A	M	T			19	V	A	M	T			19	S	M	T	A			19	S	M	T	A			19	J	T	D	M		
20	V	A	M	T			20	V	A	M	T			20	D	F	F	F			20	M	M	T	D			20	V	T	A	M		
21	D	F	F	F			21	S	A	M	T			21	L	T	D	M			21	J	T	D	M			21	S	T	A	M		
22	L	D	M	T			22	D	F	F	F			22	M	M	T	D			22	V	T	A	M			22	D	F	F	F		
23	L	D	M	T			23	L	M	T	D			23	M	T	D	M			23	S	A	M	T			23	L	D	M	T		
24	M	T	D	M			24	M	M	T	D			24	J	T	D	M			24	D	F	F	F			24	M	M	T	D		
25	V	T	A	M			25	V	T	A	M			25	V	T	A	M			25	L	M	T	D			25	M	D	M	T		
26	V	T	A	M			26	T	D	M				26	S	T	A	M			26	M	M	T	D			26	J	T	D	M		
27	S	T	A	M			27	V	M	T	A			27	L	F	F	F			27	M	M	T	D			27	V	T	A	M		
28	D	F	F	F			28	S	M	T	A			28	L	D	M	T			28	J	T	D	M			28	S	T	A	M		
29	L	D	M	T			29	L	F	F	F			29	M	D	M	T			29	V	M	T	A			29	D	F	F	F		
30	L	D	M	T			30	L	T	D	M			30	M	D	M	T			30	S	A	M	T			30	L	D	M	T		
31	L	D	M	T			31	J	T	D	M			31	J	T	D	M			31	V	M	T	A			31	M	D	M	T		

25 Santiago
31 S. Jofre

15 Asunción

12 El Pilar

1 Todos Los Santos

25 Abadía

Departamento: Composición, secadero, palas tracción

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E
1	M	T	D	M			1	V	D	M	T			1	L	D	M	T			1	M	M	T	D			1	C	F	F	M		
2	M	T	D	M			2	S	F	M	F			2	M	D	M	T			2	J	M	T	D			2	D	F	F	F		
3	V	T	A	M			3	D	F	F	F			3	M	D	M	T			3	V	M	T	D			3	L	D	M	T		
4	V	T	A	M			4	L	M	T	D			4	J	D	M	T			4	S	M	F	F			4	M	D	M	T		
5	S	T	A	M			5	M	M	T	D			5	V	D	M	T			5	D	F	F	F			5	M	D	M	T		
6	D	F	F	F			6	M	M	T	D			6	S	F	F	F			6	L	M	T	D			6	V	D	M	T		
7	L	D	M	T			7	J	T	D	M			7	D	F	F	F			7	M	M	T	D			7	M	D	M	T		
8	L	D	M	T			8	V	M	T	D			8	L	M	T	D			8	M	M	T	D			8	S	F	F	F		
9	M	T	D	M			9	S	M	F	F			9	M	M	T	D			9	V	T	D	M			9	J	T	D	M		
10	J	D	M	T			10	D	F	F	F			10	D	F	F	F			10	V	M	T	D			10	L	M	T	D		
11	V	T	A	M			11	L	D	M	T			11	J	M	T	D			11	S	T	D	M			11	V	T	A	M		
12	S	T	A	M			12	M	D	M	T			12	V	M	T	D			12	D	F	F	F			12	D	F	F	F		
13	D	F	F	F			13	M	D	M	T			13	L	M	F	F	F			13	L	M	T	D			13	L	M	T	D	
14	L	D	M	T			14	J	T	D	M			14	D	F	F	F			14	M	M	T	D			14	J	T	D	M		
15	M	T	D	M			15	V	D	M	T			15	L	M	T	D			15	M	M	T	D			15	S	T	A	M		
16	M	T	D	M			16	S	F	M	F			16	M	M	T	D			16	J	T	D	M			16	D	F	F	F		
17	J	D	M	T			17	D	F	F	F			17	M	M	T	D			17	V	T	D	M			17	V	T	A	M		
18	L	D	M	T			18	L	M	T	D			18	J	T	D	M			18	S	T	D	M			18	L	M	T	D		
19	S	T	A	M			19	M	M	T	D			19	V	T	D	M			19	D	F	F	F			19	M	M	T	D		
20	V	T	A	M			20	M	M	T	D			20	S	F	M	F			20	L	M	T	D			20	M	M	T	D		
21	L	D	M	T			21	J	T	D	M			21	D	F	F	F			21	M	M	T	D			21	V	T	A	M		
22	M	T	D	M			22	V	D	M	T			22	L	D	M	T			22	M	M	T	D			22	S	T	A	M		
23	M	T	D	M			23	S	M	F	F			23	M	D	M	T			23	J	T	D	M			23	D	F	F	F		
24	J	D	M	T			24	D	F	F	F			24	M	D	M	T			24	V	T	D	M			24	V	T	A	M		
25	V	T	A	M			25	L	T	D	M			25	J	T	D	M			25	S	T	D	M			25	M	M	T	D		
26	S	T	A	M			26	M	M	T	D			26	V	D	M	T			26	D	F	F	F			26	M	M	T	D		
27	D	F	F	F			27	M	M	T	D			27	S	F	M	F			27	L	M	T	D			27	J	T	D	M		
28	V	T	A	M			28	J	T	D	M			28	D	F	F	F			28	V	M	T	A			28	L	M	T	D		
29	M	T	D	M			29	V	T	D	M			29	L	M	T	D			29	M	M	T	D			29	S	T	A	M		
30	M	T	D	M			30	S	F	M	F			30	M	M	T	D			30	J	T	D	M			30	L	D	M	T		
31	L	D	M	T			31	D	F	F	F			31	J	T	D	M			31	V	T	D	M			31	M	D	M	T		

1 Año Nuevo

19 S. José

4 Jueves Santo
5 Viernes Santo
8 Lunes de Pasqua

1 Día del Trabajo

6 Corpus Christi
24 S. Juan

Departamento: Composición, secadero, pajas tracción

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS																				
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E						
1	L		M	T	D		1	J		T	D	M		1	D		F	F	F		1	M		T	D	M		1	V		D	M	T		1	D		F	F	F
2	M		M	T	D		2	V		T	D	M		2	L		M	T	D		2	M		T	D	M		2	S		F	F	F		2	L		T	D	M
3	M		M	T	D		3	S		F	F	F		3	J		T	D	M		3	J		T	D	M		3	D		F	F	F		3	M		T	D	M
4	J		M	T	D		4	D		F	F	F		4	M		M	T	D		4	V		T	D	M		4	L		M	T	D		4	M		T	D	M
5	V		M	T	D		5	L		M	T	D		5	J		M	T	D		5	S		F	F	F		5	M		M	T	D		5	J		T	D	M
6	S		M	T	D		6	M		M	T	D		6	V		M	T	D		6	D		F	F	F		6	M		M	T	D		6	V		T	D	M
7	D		F	F	F		7	S		F	F	F		7	L		M	T	D		7	J		M	T	D		7	M		M	T	D		7	T		D	M	T
8	L		T	D	M		8	V		T	D	M		8	D		F	F	F		8	M		D	M	T		8	V		T	D	M		8	V		T	D	M
9	M		T	D	M		9	L		M	T	D		9	J		M	T	D		9	S		F	F	F		9	M		M	T	D		9	S		F	F	F
10	M		T	D	M		10	S		F	F	F		10	M		T	D	M		10	D		F	F	F		10	D		F	F	F		10	D		F	F	F
11	J		T	D	M		11	D		F	F	F		11	L		M	T	D		11	L		M	T	D		11	L		M	T	D		11	L		M	T	D
12	V		T	D	M		12	L		M	T	D		12	J		M	T	D		12	M		T	D	M		12	M		T	D	M		12	J		M	T	D
13	S		F	F	F		13	M		M	T	D		13	V		T	D	M		13	D		F	F	F		13	D		F	F	F		13	D		F	F	F
14	D		F	F	F		14	S		F	F	F		14	S		F	F	F		14	M		T	D	M		14	J		M	T	D		14	J		M	T	D
15	L		D	M	T		15	D		F	F	F		15	M		T	D	M		15	L		M	T	D		15	V		T	D	M		15	V		T	D	M
16	M		D	M	T		16	L		M	T	D		16	M		M	T	D		16	M		M	T	D		16	S		F	F	F		16	S		F	F	F
17	M		D	M	T		17	S		F	F	F		17	J		M	T	D		17	D		F	F	F		17	D		F	F	F		17	D		F	F	F
18	J		D	M	T		18	M		D	M	T		18	V		T	D	M		18	L		M	T	D		18	L		M	T	D		18	L		M	T	D
19	V		D	M	T		19	L		M	T	D		19	J		M	T	D		19	S		F	F	F		19	M		D	M	T		19	M		D	M	T
20	D		F	F	F		20	M		M	T	D		20	D		F	F	F		20	D		F	F	F		20	M		D	M	T		20	M		D	M	T
21	L		F	F	F		21	J		M	T	D		21	L		M	T	D		21	J		M	T	D		21	J		M	T	D		21	J		M	T	D
22	L		M	T	D		22	V		T	D	M		22	D		F	F	F		22	V		T	D	M		22	V		T	D	M		22	V		T	D	M
23	M		M	T	D		23	L		M	T	D		23	M		M	T	D		23	M		M	T	D		23	S		F	F	F		23	S		F	F	F
24	M		M	T	D		24	S		F	F	F		24	J		M	T	D		24	J		M	T	D		24	D		F	F	F		24	D		F	F	F
25	D		F	F	F		25	D		F	F	F		25	V		T	D	M		25	V		T	D	M		25	L		M	T	D		25	L		M	T	D
26	L		M	T	D		26	J		M	T	D		26	S		F	F	F		26	S		F	F	F		26	M		M	T	D		26	M		M	T	D
27	S		F	F	F		27	V		T	D	M		27	D		F	F	F		27	D		F	F	F		27	M		M	T	D		27	M		M	T	D
28	D		F	F	F		28	M		M	T	D		28	S		F	F	F		28	S		F	F	F		28	J		M	T	D		28	J		M	T	D
29	L		T	D	M		29	V		T	D	M		29	M		M	T	D		29	V		T	D	M		29	V		T	D	M		29	V		T	D	M
30	M		T	D	M		30	L		M	T	D		30	M		M	T	D		30	M		M	T	D		30	S		F	F	F		30	S		F	F	F
31	M		T	D	M		31	X		X	X	X		31	J		M	T	D		31	J		M	T	D		31	X		X	X	X		31	X		X	X	X

25 Santiago
31 S. Jofre

15 Asunción

12 EL Pilar

1 Fco. La Santos

25 Navidad

Tres turnos con descanso en domingos y festivos. Tres turnos c/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS																					
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E							
1	M		T	N	M		1	V		N	M	T		1	L		N	M	T		1	M		T	N	M		1	S		F	F	F		1	S		F	F	F	
2	M		T	N	M		2	S		F	F	F		2	S		M	F	F		2	M		N	M	T		2	J		M	T	N		2	D		F	F	F	
3	V		T	N	M		3	D		F	F	F		3	D		F	F	F		3	M		N	M	T		3	V		M	T	N		3	L		N	M	T	
4	V		T	N	M		4	L		M	T	N		4	L		M	T	N		4	J		N	M	T		4	S		M	F	F		4	M		N	M	T	
5	S		F	F	F		5	M		M	T	N		5	M		T	N	M		5	M		T	N	M		5	D		F	F	F		5	M		N	M	T	
6	D		F	F	F		6	M		M	T	N		6	M		T	N	M		6	S		F	F	F		6	L		T	N	M		6	L		T	N	M	
7	L		M	T	N		7	J		M	T	N		7	J		T	N	M		7	D		F	F	F		7	M		T	N	M		7	M		T	N	M	
8	M		N	M	T		8	V		M	T	N		8	V		T	N	M		8	V		T	N	M		8	M		T	N	M		8	M		T	N	M	
9	M		N	M	T		9	S		M	F	F		9	S		F	F	F		9	M		T	N	M		9	J		T	N	M		9	J		T	N	M	
10	J		N	M	T		10	D		F	F	F		10	D		F	F	F		10	M		N	M	T		10	V		T	N	M		10	V		T	N	M	
11	V		N	M	T		11	L		M	T	N		11	L		M	T	N		11	J		M	T	N		11	S		F	F	F		11	M		T	N	M	
12	S		F	F	F		12	M		T	N	M		12	V		M	T	N		12	D		F	F	F		12	D		F	F	F		12	D		F	F	F	
13	D		F	F	F		13	M		T	N	M		13	D		N	M	T		13	S		M	F	F		13	L		N	M	T		13	L		N	M	T	
14	L		M	T	N		14	J		T	N	M		14	J		N	M	T		14	D		F	F	F		14	M		N	M	T		14	M		N	M	T	
15	M		S	M	T	N		15	V		T	N	M		15	V		T	N	M		15	M		N	M	T		15	M		N	M	T		15	M		N	M	T
16	M		S	M	T	N		16	S		F	F	F		16	S		F	F	F		16	M		T	N	M		16	J		N	M	T		16	J		N	M	T
17	J		M	T	N		17	D		F	F	F		17	D		F	F	F		17	M		T	N	M		17	V		T	N	M		17	V		T	N	M	
18	V		M	T	N		18	L		M	T	N		18	L		M	T	N		18	J		M	T	N		18	S		F	F	F		18	S		F	F	F	
19	S		M	F	F		19	M		T	N	M		19	M		T	N	M		19	V		T	N	M		19	D		F	F	F		19	D		F	F	F	
20	D		F	F	F		20	M		N	M	T		20	M		N	M	T		20	S		F	F	F		20	L		N	M	T		20	L		N	M	T	
21	L		T	N	M		21	J		N	M	T		21	J		N	M	T		21	D		F	F	F		21	M		N	M	T		21	M		N	M	T	
22	L		T	N	M		22	V		T	N	M		22	V		T	N	M		22	V		T	N	M		22	M		N	M	T		22	M		N	M	T	
23	M		T	N	M		23	S		F	F	F		23	S		M	F	F		23	M		N	M	T		23	J		N	M	T		23	J		N	M	T	
24																																									

Tres turnos con descanso en domingos y festivos. Tres turnos c/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E
1 L	M	T	N	M			1 J	T	N	M	M			1 D	F	F	F			1 M	T	N	M			1 V	F	F	F					
2 M							2 V	T	N	M				2 L	M	T	N			2 M	T	N	M			2 S	F	F	F					
3 M							3 S	F	F	F				3 M	M	T	N			3 J	T	N	M			3 D	F	F	F					
4 J	S						4 D	F	F	F				4 M	M	T	N			4 V	T	N	M			4 L	M	T	N					
5 V	S						5 L	N	M	T				5 J	M	T	N			5 S	F	F	F			5 M	M	T	N					
6 S	M	F	F	F			6 M	N	M	T				6 V	M	T	N			6 D	F	F	F			6 M	M	T	N					
7 D		F	F	F			7 J	N	M	T				7 S	M	F	F	F			7 L	N	M	T			7 J	M	T	N				
8 L		T	N	M			8 V	N	M	T				8 M	F	F	F			8 V	N	M	T			8 M	M	T	N					
9 M	S	T	N	M			9 V	N	M	T				9 L	T	N	M			9 M	N	M	T			9 S	M	F	F	F				
10 M	S	T	N	M			10 S	F	F	F				10 M	M	T	N			10 J	N	M	T			10 D	F	F	F					
11 J	S	T	N	M			11 M	F	F	F				11 M	S	T	N	M			11 V	N	M	T			11 L	T	N	M				
12 V	S	T	N	M			12 L	F	F	F				12 J	T	N	M			12 S	F	F	F			12 M	T	N	M					
13 S	F	F	F				13 M	M	T	N				13 V	L	T	N	M			13 D	F	F	F			13 M	T	N	M				
14 D	F	F	F				14 M	M	T	N				14 S	F	F	F			14 L	M	T	N			14 J	T	N	M					
15 L	N	M	T				15 J	F	F	F				15 D	F	F	F			15 M	M	T	N			15 V	T	N	M					
16 M	S	N	M	T			16 V	M	T	N				16 L	N	M	T			16 M	M	T	N			16 S	F	F	F					
17 D	S	N	M	T			17 S	M	F	F	F			17 M	N	M	T			17 J	M	T	N			17 D	F	F	F					
18 J	S	N	M	T			18 V	N	M	T				18 L	N	M	T			18 M	M	T	N			18 L	N	M	T					
19 V	S	N	M	T			19 J	S	T	N	M			19 M	N	M	T			19 V	N	M	T			19 M	N	M	T					
20 S	F	F	F				20 V	N	M	T				20 D	F	F	F			20 M	N	M	T			20 M	N	M	T					
21 D	F	F	F				21 M	T	N	M				21 L	T	N	M			21 J	N	M	T			21 S	M	F	F	F				
22 L	N	M	T				22 J	F	F	F				22 D	F	F	F			22 V	N	M	T			22 D	F	F	F					
23 M	N	M	T				23 V	T	N	M				23 L	M	T	N			23 M	T	N	M			23 S	F	F	F					
24 M	M	T	N				24 S	F	F	F				24 J	M	T	N			24 D	F	F	F			24 D	F	F	F					
25 J	S	N	M	T			25 D	F	F	F				25 L	M	T	N			25 V	T	N	M			25 L	M	T	N					
26 V	S	N	M	T			26 L	N	M	T				26 J	M	T	N			26 S	F	F	F			26 M	N	M	T					
27 S	F	F	F				27 M	N	M	T				27 V	F	F	F			27 D	F	F	F			27 M	N	M	T					
28 D	F	F	F				28 M	N	M	T				28 S	M	F	F	F			28 L	N	M	T			28 J	M	T	N				
29 L	T	N	M				29 J	N	M	T				29 D	F	F	F			29 V	N	M	T			29 V	N	M	T					
30 M	T	N	M				30 V	N	M	T				30 L	T	N	M			30 M	N	M	T			30 S	F	F	F					
31 D	T	N	M				31 S	F	F	F				31 J	N	M	T			31 J	N	M	T			31 M	N	M	T					

25 Santiago
31 S. Ignacio

15 Asuncion

12 EL Pilar

1 Todos los Santos 25 Navidad

Tres turnos sin descanso en domingos y festivos. Tres turnos s/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E
1 M		M	E	N	T		1 V	A	T	N	M			1 L	A	T	N	M			1 M	N	F	T	M			1 S	N	M	T	A		
2 M		M	T	N	F		2 S	A	T	N	M			2 M	N	T	F	M			2 T	N	M	T	A			2 D	N	M	T	A		
3 S		E	T	N	A		3 D	F	T	N	M			3 M	N	F	T	M			3 V	N	M	T	A			3 L	N	M	T	A		
4 V		A	T	N	M		4 L	A	T	N	M			4 J	N	M	T	A			4 S	N	M	T	A			4 M	F	M	T	N		
5 S		A	T	N	M		5 M	N	F	T	M			5 V	N	M	T	A			5 D	N	M	T	A			5 M	J	T	F	M	N	
6 D		F	T	N	M		6 M	N	F	T	M			6 L	N	M	T	A			6 S	N	M	T	A			6 L	J	T	F	M	N	
7 L		A	T	N	M		7 J	N	M	T	F			7 D	N	M	T	F			7 M	F	M	T	N			7 V	T	A	M	N		
8 M		N	T	F	M		8 V	N	M	T	A			8 L	N	M	T	A			8 M	T	M	F	N			8 S	T	A	M	N		
9 M		N	F	T	M		9 S	N	M	T	A			9 M	N	F	T	M			9 J	T	F	M	N			9 D	T	F	M	N		
10 J		N	M	T	A		10 D	N	M	T	F			10 M	N	T	A	F			10 V	T	A	M	N			10 L	T	A	M	N		
11 S		N	M	T	A		11 L	N	M	T	A			11 J	T	F	M	N			11 S	T	A	M	N			11 M	T	N	M	F		
12 V		N	M	T	A		12 M	F	M	T	N			12 V	T	A	M	N			12 D	T	F	M	N			12 M	T	F	M	N		
13 S		N	M	T	A		13 M	T	M	F	N			13 S	T	A	M	N			13 L	T	A	M	N			13 V	T	A	M	N		
14 D		N	M	T	A		14 J	T	F	M	N			14 D	T	F	M	N			14 M	T	A	M	F			14 V	M	N	A	T		
15 L		F	M	T	N		15 V	T	A	M	N			15 L	N	T	A	M	N			15 M	F	N	M	T			15 S	M	N	A	T	
16 M		T	M	F	N		16 S	T	A	M	N			16 M	T	A	M	N	F			16 J	M	N	A	T			16 D	M	N	A	T	
17 J		T	F	M	N		17 D	T	F	M	N			17 M	F	N	M	T			17 V	M	N	A	T			17 L	M	N	A	T		
18 V		T	A	M	N		18 L	T	A	M	N			18 J	M	N	A	T			18 D	M	N	A	T			18 M	M	F	N	T		
19 S		T	A	M	N		19 M	T	N	M	F			19 V	L	M	N	A	T			19 D	M	N	A	T			19 L	M	N	A	T	
20 D		T	F	M	N		20 M	F	N	M	T			20 S	M	N	A	T			20 J	M	N	A	T			20 M	J	F	T	M	N	
21 L		T	A	M	N		21 J	M	N	A	T			21 D	M	N	A	T			21 M	M	N	A	T			21 V	N	A	T	N	M	
22 M		T	N	M	F		22 V	M	N	A	T			22 L	M	N	A	T			22 S	M	N	A	T			22 D	L	F	T	N	M	
23 M		F	N	M	T		23 S	M	N	A	T			23 M	M	N	A	T			23 J	F	A	T	N	M			23 D	L	F	T	N	M
24 J		M	N	A	T		24 D	M	N	A	T			24 V	L	M	N	A	T			24 M	F	A	T	N	M			24 L	M	N	A	T
25 V		M	N	A	T		25 L	M	N	A	T			25 J	F	T	N	M			25 S	L	A	T	N	M			25 M	M	N	F	M	N
26 S		M	N	A	T		26 M	M	F	N	T			26 V	A	T	N	M			26 D	F	T	N	M			26 M	M	N	F	T	M	
27 D		M	N	A	T		27 M	M	T	N	F			27 L	A	T	N	M			27 M	N	A	T	N	M			27 J	N	M	T	F	M
28 L		M	N	A	T		28 J	F	T	N	M			28 S	F	T	N	M			28 D	F	T	N	M			28 V	N	M	T	A		
29 M		M	E	N	T		29 V	A	T	N	M			29 L	A	T	N	M			29 M	N	F	T	M			29 S	N	M	T	A		
30 M		M	T	N	F		30 S	A	T	N	M			30 M	N	T	F	M			30 J	N	M	T	A			30 D	N	M	T	A		
31 J		F	T	N	M		31 D	F	T	N	M			31 J	N	M	T	A			31 V	N	M	T	A			31 M	N	M	T	A		

1 Rio Nuevo

19 S. Juan

4 Jueves Santo
5 Viernes Santo
8 Lunes de Pasqua

1 Dia del Trabajo

6 Corpus Christi
24 S. Juan

Tres turnos sin descanso en domingos y festivos. Tres turnos s/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS																			
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E			
1 L		N	M	T	A		1 J		T	A	M	N		1 D		T	A	M	N		1 M		T	A	M	N		1 V		M	N	A	T		1 D		M	N	A	T				
2 M		F	M	T	A		2 V		T	A	M	N		2 L		T	A	M	N		2 M		F	N	M	T		2 S		M	N	A	T		2 L		M	N	A	T				
3 M		T	M	F	N		3 S		T	A	M	N		3 M		T	A	M	N		3 J		M	N	A	T		3 D		M	N	A	T		3 M		M	N	A	T				
4 J		T	F	M	N		4 D		T	F	M	N		4 M		F	N	M	T		4 V		M	N	A	T		4 L		M	N	A	T		4 M		I	M	T	N	F			
5 V		T	A	M	N		5 L		T	A	M	N		5 J		M	N	A	T		5 S		M	N	A	T		5 M		M	N	A	T		5 J		F	T	A	M	N			
6 S		T	A	M	N		6 M		F	N	M	T		6 D		M	N	A	T		6 S		M	N	A	T		6 M		M	N	A	T		6 V		A	T	A	M	N			
7 D		T	F	M	N		7 M		F	N	M	T		7 S		M	N	A	T		7 L		M	N	A	T		7 J		F	T	A	M	N	7 S		A	T	A	M	N			
8 M		T	A	M	N		8 J		M	N	A	T		8 D		M	N	A	T		8 M		M	N	A	T		8 V		A	T	A	M	N	8 D		F	T	A	M	N			
9 M		T	A	M	N		9 V		M	N	A	T		9 L		M	N	A	T		9 J		M	N	A	T		9 M		A	T	A	M	N	9 S		A	T	A	M	N			
10 M		F	N	M	T		10 S		M	N	A	T		10 M		M	N	A	T		10 J		F	T	A	M	N	10 D		F	T	A	M	N	10 M		M	N	A	T	F	M		
11 T		M	N	A	T		11 D		M	N	A	T		11 M		S	M	T	N	F		11 V		A	T	A	M	N	11 L		A	T	A	M	N	11 M		N	F	T	M			
12 V		M	N	A	T		12 M		M	N	A	T		12 J		F	T	A	M	N		12 S		A	T	A	M	N	12 D		M	N	A	T	F	M	12 J		I	N	M	T	F	
13 S		I	N	M	T	F	13 L		M	N	A	T		13 M		A	T	A	M	N		13 D		F	T	A	M	N	13 M		S	M	T	N	F	13 V		I	N	M	T	F		
14 D		S	M	T	N	F	14 M		A	T	A	M	N		14 S		A	T	A	M	N		14 L		A	T	A	M	N	14 J		L	N	M	T	F	14 S		N	M	T	A		
15 L		M	N	A	T		15 D		F	T	A	M	N		15 M		A	T	A	M	N		15 V		A	T	A	M	N	15 L		V	I	N	M	T	A	15 D		R	M	A	T	F
16 M		M	N	A	T		16 L		A	T	A	M	N		16 M		A	T	A	M	N		16 S		N	M	T	A		16 S		N	M	T	A		16 S		N	M	T	A		
17 J		M	N	A	T		17 S		A	T	A	M	N		17 M		N	T	F	M		17 J		N	M	T	F		17 D		N	M	T	F	17 D		N	M	T	F				
18 J		F	T	A	M	N	18 D		F	T	A	M	N		18 M		N	F	T	M		18 V		N	M	T	A		18 L		N	M	T	A	18 L		N	M	T	A				
19 V		A	T	A	M	N	19 L		A	T	A	M	N		19 J		S	M	T	N	F		19 S		N	M	T	A		19 M		A	T	A	M	N	19 J		T	F	M	N		
20 S		A	T	A	M	N	20 M		N	T	F	M		20 V		N	M	T	A		20 L		N	M	T	A		20 S		N	M	T	A		20 M		T	F	M	N				
21 D		N	F	T	A	M	21 M		N	F	T	A		21 J		N	M	T	A		21 D		N	M	T	A		21 M		N	M	T	A		21 J		T	F	M	N				
22 L		N	A	T	A	M	22 J		N	M	T	F		22 D		N	M	T	F		22 M		F	M	T	N		22 L		T	A	M	N	22 L		T	A	M	N					
23 M		N	A	T	A	M	23 V		N	M	T	A		23 M		N	M	T	A		23 J		T	F	M	N		23 S		A	T	A	M	N	23 S		A	T	A	M	N			
24 M		N	F	T	A	M	24 S		N	M	T	A		24 L		F	M	T	N		24 J		T	F	M	N		24 D		N	M	T	A	24 M		T	F	M	N					
25 J		N	M	T	F		25 D		N	M	T	A		25 M		T	F	M	N		25 V		T	A	M	N		25 L		N	M	T	A	25 M		F	N	M	T					
26 V		N	M	T	A		26 L		N	M	T	A		26 J		T	F	M	N		26 S		T	A	M	N		26 M		T	A	M	N	26 J		M	N	A	T					
27 S		N	M	T	A		27 M		F	M	T	N		27 V		T	A	M	N		27 L		T	F	M	N		27 M		T	A	M	N	27 M		T	A	M	N					
28 D		N	M	T	F		28 J		I	M	T	F		28 S		S	M	T	N	F		28 D		T	A	M	N		28 L		T	A	M	N	28 J		F	N	M	T				
29 L		N	M	T	A		29 J		T	F	M	N		29 D		T	F	M	N		29 M		T	A	M	N		29 V		M	N	A	T	29 D		M	N	A	T					
30 M		F	M	T	N		30 V		T	A	M	N		30 L		T	A	M	N		30 J		F	N	M	T		30 S		M	N	A	T	30 L		M	N	A	T					
31 M		T	F	M	N		31 S		T	A	M	N		31						31						31						31												

26 Santiago
31 S. Ignacio

15 Asunción

12 El Pilar

2 Todos los Santos

25 Navidad

Dos turnos sin descanso en domingos y festivos. Dos turnos s/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS																
Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E	Días	Mes	A	B	C	D	E
1 M		A	M	T			1 V		T	F	M			1 V		A	M	T	F		1 L		T	A	M		1 M		M	T	A		1 S		T	F	M				
2 M		J	A	M	T		2 S		F	T	M			2 S		M	F	T			2 M		T	A	M		2 T		M	T	T		2 D		T	F	M				
3 J		T	M	T			3 D		M	T	F			3 D		F	M	T			3 M		T	A	M		3 V		M	T	F		3 L		T	A	M				
4 V		F	M	T			4 L		M	T	A			4 L		A	M	T			4 J		T	F	M		4 S		I	M	F		4 M		T	A	M				
5 S		T	M	F			5 M		I	M	T	A		5 M		A	M	T			5 D		T	F	M		5 D		M	F	T		5 M		T	A	M				
6 D		T	F	M			6 M		M	T	A			6 M		A	M	T			6 S		F	T	M		6 S		F	T	M		6 S		F	T	M				
7 L		T	A	M			7 J		S	M	T	F		7 J		T	F	M			7 D		M	T	F		7 M		A	M	T		7 J		T	F	M				
8 M		S	T	A	M		8 V		S	M	T	F		8 V		F	T	M			8 L		M	T	F		8 S		M	T	A		8 M		T	F	M				
9 M		S	T	A	M		9 S		S	M	T	F		9 S		I	M	T	A			9 M		I	M	T	A		9 J		T	M	T		9 D		M	T	F		
10 J		T	T	I	M		10 D		F	M	T			10 D		T	F	M			10 M		M	T	A		10 V		F	M	T		10 L		M	T	A				
11 V		T	F	M			11 L		A	M	T			11 L		T	A	M			11 M		T	A	M		11 S		T	F	M		11 M		M	T	A				
12 S		F	T	M			12 M		A	M	T			12 M		T	A	M			12 D		D	I	F		12 D		I	T	F		12 M		M	T	A				
13 D		M	T	F			13 M		A	M	T			13 M		T	A	M			13 V		S	M	T	F		13 L		T	A	M		13 J		M	T	F			
14 L		M	T	A			14 J		T	M	T			14 J		I	T	M			14 S		A	M	T		14 M		T	A	M		14 V		M	T	A				
15 M		S	M	T	A		15 V		F	M	T			15 S		F	T	M			15 D		A	M	T		15 L		T	A	M		15 M		J	A	M				
16 M		N	M	T	A		16 S		S	M	T	F		16 S		A	M	T			16 M		A	M	T		16 S		J	T	A		16 J		T	F	M				
17 J		M	T	T			17 D		I	E	M			17 D		A	M	T			17 V		A	M	T		17 L		T	F	M		17 V		T	F	M				
18 V		M	T	F			18 L		T	A	M			18 L		M	T	A			18 S		I	F	T		18 J		F	T	M		18 S		F	T	M				
19 S		S	M	F	T		19 M		I	M	T	A		19 M		I	F	M	T			19 D		F	M	T		19 M		M	T	A		19 D		M	T	A			
20 D		F	M	T			20 M		I	T	A	M		20 S		S	M	T	F			20 L		T	A	M		20 M		M	T	A		20 M		T	M	T			
21 L		S	A	M	T		21 J		I	T	M			21 D		T	F	M			21 S		T	A	M		21 L		M	T	A		21 M		F	M	T				
22 M		A	M	T			22 V		T	F	M			22 L		T	A	M			22 S																				

Dos turnos sin descanso en domingos y festivos. Dos turnos 3/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E
1	L	M	T	A			1	V	T	M	T			1	D	M	T	F			1	V	T	F	M		1	D	F	M	T			
2	M	M	T	A			2	S	F	F	F			2	L	M	T	A			2	M	A	M	T		2	S	A	M	T			
3	M	M	T	A			3	S	F	F	F			3	M	M	T	A			3	T	T	M	T		3	D	M	T	F			
4	T	M	T	I			4	D	T	F	M			4	M	M	T	A			4	V	F	M	T		4	L	M	T	A			
5	S	F	F	F			5	V	T	M	T			5	V	T	M	T			5	S	T	F	M		5	M	M	T	A			
6	S	F	F	F			6	M	M	T	A			6	D	T	F	M			6	D	T	F	M		6	M	M	T	A			
7	D	F	M	T			7	T	F	M				7	S	F	F	F			7	L	T	A	M		7	T	T	M	T			
8	L	M	T	A			8	D	T	F	M			8	D	T	F	M			8	M	T	A	M		8	V	M	T	F			
9	M	M	T	A			9	L	M	T	A			9	L	M	T	A			9	M	T	A	M		9	S	M	F	F			
10	M	M	T	A			10	M	M	T	A			10	M	M	T	A			10	J	T	T	M		10	D	M	F	F			
11	J	T	T	M			11	L	M	T	A			11	M	M	T	A			11	V	T	F	M		11	L	M	T	A			
12	V	T	F	M			12	T	F	M				12	J	T	T	M			12	S	F	F	M		12	M	M	T	A			
13	S	F	F	F			13	V	T	M	T			13	D	T	F	M			13	D	T	F	M		13	M	M	T	A			
14	D	F	M	T			14	S	F	F	F			14	S	F	F	F			14	L	M	T	A		14	J	T	T	M			
15	L	M	T	A			15	D	T	F	M			15	D	T	F	M			15	M	M	T	A		15	V	T	F	M			
16	M	M	T	A			16	L	M	T	A			16	L	M	T	A			16	M	M	T	A		16	S	T	F	M			
17	M	M	T	A			17	V	T	M	T			17	M	M	T	A			17	T	T	M	T		17	D	T	F	M			
18	S	F	F	F			18	D	T	F	M			18	V	T	M	T			18	V	T	M	T		18	L	T	A	M			
19	V	T	F	M			19	M	M	T	A			19	S	F	F	F			19	S	F	F	F		19	M	T	A	M			
20	S	F	F	F			20	M	M	T	A			20	D	T	F	M			20	D	T	F	M		20	M	T	A	M			
21	D	F	M	T			21	L	M	T	A			21	L	M	T	A			21	J	T	T	M		21	J	T	T	M			
22	L	M	T	A			22	J	T	T	M			22	M	M	T	A			22	M	M	T	A		22	V	T	F	M			
23	M	M	T	A			23	V	T	M	T			23	L	M	T	A			23	L	M	T	A		23	S	F	F	F			
24	M	M	T	A			24	D	T	F	M			24	J	T	T	M			24	J	T	T	M		24	D	T	F	M			
25	V	T	F	M			25	S	F	F	F			25	V	T	M	T			25	V	T	M	T		25	L	M	T	A			
26	S	F	F	F			26	L	M	T	A			26	S	F	F	F			26	S	F	F	F		26	M	M	T	A			
27	D	F	M	T			27	J	T	T	M			27	D	T	F	M			27	D	T	F	M		27	M	M	T	A			
28	L	M	T	A			28	V	T	M	T			28	L	M	T	A			28	L	M	T	A		28	J	T	T	M			
29	M	M	T	A			29	D	T	F	M			29	M	M	T	A			29	M	M	T	A		29	V	T	F	M			
30	M	M	T	A			30	L	M	T	A			30	M	M	T	A			30	M	M	T	A		30	S	M	F	F			
31	M	M	T	A			31	S	F	F	F			31	J	T	T	M			31	J	T	T	M		31	L	T	A	M			

Dos turnos con descanso en domingos y festivos. Dos turnos c/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E
1	M	F	F				1	V	M	T				1	L	T	M				1	M	F	F			1	S	F	F				
2	M	M	T				2	S	F	F				2	M	T	M				2	T	T	M			2	D	F	F				
3	J	M	T				3	D	F	F				3	M	T	M				3	V	T	M			3	L	M	T				
4	V	M	T				4	L	T	M				4	L	T	M				4	S	F	F			4	M	M	T				
5	S	F	F				5	M	M	T				5	M	M	T				5	D	T	F			5	D	F	F				
6	D	F	F				6	M	M	T				6	S	F	F				6	S	F	F			6	L	M	T				
7	L	M	T				7	J	T	M				7	D	T	F				7	D	T	F			7	M	M	T				
8	M	M	T				8	V	T	M				8	V	T	M				8	M	M	T			8	M	M	T				
9	M	M	T				9	S	F	F				9	L	M	T				9	M	M	T			9	J	T	T				
10	J	T	M				10	D	T	F				10	D	T	F				10	M	M	T			10	V	T	F				
11	V	T	M				11	L	M	T				11	L	M	T				11	J	T	T			11	S	F	F				
12	S	F	F				12	M	M	T				12	M	M	T				12	M	M	T			12	D	T	F				
13	D	F	F				13	M	M	T				13	S	F	F				13	S	F	F			13	L	M	T				
14	L	M	T				14	J	T	M				14	D	T	F				14	D	T	F			14	M	M	T				
15	M	M	T				15	V	T	M				15	S	F	F				15	S	F	F			15	M	M	T				
16	M	M	T				16	S	F	F				16	L	M	T				16	M	M	T			16	M	M	T				
17	D	F	F				17	D	T	F				17	D	T	F				17	M	M	T			17	V	T	F				
18	L	M	T				18	L	M	T				18	J	T	M				18	V	T	M			18	M	M	T				
19	S	F	F				19	M	M	T				19	V	T	M				19	J	T	T			19	D	T	F				
20	D	F	F				20	M	M	T				20	S	F	F				20	S	F	F			20	L	M	T				
21	L	M	T				21	J	T	M				21	D	T	F				21	D	T	F			21	M	M	T				
22	M	M	T				22	V	T	M				22	L	M	T				22	L	M	T			22	M	M	T				
23	M	M	T				23	S	F	F				23	M	M	T				23	M	M	T			23	J	T	T				
24	J	T	M				24	D	T	F				24	M	M	T				24	M	M	T			24	V	T	F				
25	V	T	M				25	L	M	T				25	T	T	M				25	T	T	M			25	S	F	F				
26	S	F	F				26	M	M	T				26	V	T	M				26	V	T	M			26	D	T	F				
27	D	F	F				27	M	M	T				27	S	F	F				27	S	F	F			27	L	M	T				
28	L	M	T				28	J	T	M				28	D	T	F				28	D	T	F			28	M	M	T				
29	M	M	T				29	V	T	M				29	L	M	T				29	L	M	T			29	V	T	F				
30	M	M	T				30	S	F	F				30	M	M	T				30	M	M	T			30	J	T	T				
31	J	T	M				31	D	T	F				31	V	T	M				31	V	T	M			31	L	T	A				

1 Año Nuevo
19 S. José
4 Jueves Santo
5 Viernes Santo
8 Lunes de Pascua
A Día del Trabajo
6 Corpus Christi
24 S. Juan

Dos turnos con descanso en domingos y festivos. Dos turnos c/d.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS															
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	
1	L	M	T	V			1	D	F	F				1	M	T	M				1	V	F	F				1	D	F	F				
2	M	M	T				2	L	T	M				2	M	T	M				2	D	F	F				2	L	M	T				
3	M	M	T				3	M	T	M				3	J	T	M				3	D	F	F				3	M	M	T				
4	J	M	T				4	M	T	M				4	V	T	M				4	L	M	T				4	M	M	T				
5	V	M	T				5	J	T	M				5	S	T	M				5	S	M	T				5	J	M	M	T			
6	S	F	F				6	D	T	M				6	D	F	F				6	D	F	F				6	V	V	M	T			
7	D	F	F				7	L	T	M				7	L	T	M				7	L	M	T				7	S	S	F	F			
8	L	T	M				8	D	F	F				8	M	T	M				8	V	M	T				8	D	F	F				
9	M	T	M				9	L	T	M				9	M	T	M				9	S	F	F				9	L	L	T	M			
10	M	T	M				10	M	T	M				10	J	T	M				10	D	F	F				10	M	M	T				
11	T	M					11	M	T	M				11	M	T	M				11	D	F	F				11	M	M	T				
12	V	T	M				12	J	T	M				12	J	T	M				12	M	M	T				12	J	T	M				
13	S	F	F				13	V	T	M				13	D	F	F				13	M	M	T				13	S	S	F	F			
14	D	F	F				14	S	T	M				14	L	M	T				14	J	T	M				14	S	S	F	F			
15	L	T	M				15	D	F	F				15	M	T	M				15	K	M	T				15	D	L	F	F			
16	M	T	M				16	L	T	M				16	M	T	M				16	S	F	F				16	L	L	M	T			
17	J	M	T				17	M	T	M				17	J	T	M				17	D	F	F				17	M	M	T				
18	M	T	M				18	J	T	M				18	V	T	M				18	D	F	F				18	M	M	T				
19	M	T	M				19	M	T	M				19	S	T	M				19	M	M	T				19	J	J	M	T			
20	S	F	F				20	V	T	M				20	D	F	F				20	M	M	T				20	V	S	F	F			
21	D	F	F				21	L	T	M				21	L	T	M				21	J	T	M				21	S	S	F	F			
22	L	T	M				22	D	F	F				22	M	T	M				22	V	M	T				22	D	D	F	F			
23	M	T	M				23	L	T	M				23	M	T	M				23	S	F	F				23	L	L	T	M			
24	M	T	M				24	M	T	M				24	J	T	M				24	D	F	F				24	M	M	T				
25	T	M					25	M	T	M				25	V	T	M				25	D	F	F				25	M	M	T				
26	V	T	M				26	J	T	M				26	S	T	M				26	M	M	T				26	J	J	T	M			
27	S	F	F				27	V	T	M				27	D	F	F				27	L	M	T				27	V	S	F	F			
28	D	F	F				28	L	T	M				28	M	T	M				28	J	T	M				28	S	S	F	F			
29	L	T	M				29	D	F	F				29	M	T	M				29	V	M	T				29	D	D	F	F			
30	M	T	M				30	L	T	M				30	L	T	M				30	S	F	F				30	L	L	M	T			
31	M	T	M				31	J	T	M				31	J	T	M				31	S	F	F				31	M	M	T				

25 Santiago
31 S. Ignacio
15 Ascension
12 El Pilar
4 Todos los Santos
25 Navidad

Jornada partida. Horario general J/P.

EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS					EQUIPOS														
Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E	Dias	Mes	A	B	C	D	E
1	M	D					1	V	D					1	L	D				1	M	D				1	S	F						
2	M	D					2	S	F					2	M	D				2	S	F				2	D	F						
3	J	D					3	D	F					3	M	D				3	D	F				3	L	D						
4	J	D					4	L	D					4	L	D				4	M	D				4	M	D						
5	S	F					5	M	D					5	L	D				5	M	D				5	M	D						
6	D	F					6	M	D					6	M	D				6	S	F				6	L	D						
7	L	D					7	V	D					7	J	D				7	D	F				7	V	D						
8	L	D					8	J	D					8	V	D				8	M	D				8	M	D						
9	M	D					9	S	F					9	S	F				9	M	D				9	S	D						
10	J	D					10	D	F					10	D	F				10	V	D				10	L	M	D					
11	V	D					11	L	D					11	L	D				11	S	F				11	S	D						
12	S	F					12	M	D					12	M	D				12	V	D				12	M	M	D					
13	D	F					13	M	D					13	V	D				13	L	D				13	J	D						
14	L	D					14	J	D					14	D	F				14	M	D				14	V	S	D					
15	M	D					15	V	D					15	J	D				15	M	D				15	S	D						
16	M	D					16	S	F					16	S	F				16	M	D				16	D	D						
17	J	D					17	D	F					17	D	F				17	V	D				17	L	L	D					
18	V	D					18	L	D					18	J	D				18	S	F				18	M	M	D					
19	S	F					19	M	D					19	V	D				19	D	F				19	M	M	D					
20	D	F					20	M	D					20	S	F				20	M	D				20	M	J	D					
21	L	D					21	V	D					21	D	F				21	L	D				21	V	S	D					
22	M	D					22	J	D					22	L	D				22	M	D				22	S	D						
23	M	D					23	S	F					23	S	F				23	M	D				23	M	J	D					
24	J	D					24	D	F					24	M	D				24	M	D				24	L	L	D					
25	V	D					25	L	D					25	V	D				25	J	D				25	S	D						
26	S	F					26	M	D					26	D	F				26	M	D				26	M	M	D					
27	D	F					27	M	D					27	S	F				27	V	D				27	J	J	D					
28	L	D					28	J	D					28	D	F				28	D	F				28	V	D						
29	M	D					29	V	D					29	M	D				29	M	D				29	M	M	D					
30	M	D					30	L	D					30	L	D				30	S	F				30	S	D						
31	J	D					31	J	D					31	J	D				31	V	D				31	D	D						

1 Año Nuevo
19 S. José
4 Jueves Santo
5 Viernes Santo
8 Lunes de Resaca
1 Día del Trabajo
6 Corpus Christi
24 S. Juan

Jornada partida. Horario general J/P.

Días	EQUIPOS					Días	EQUIPOS					Días	EQUIPOS					Días	EQUIPOS					Días	EQUIPOS				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
1	L	D				1	D	F			1	M	D			1	V	D			1	D	F						
2	M	D				2	L	D			2	M	D			2	S	F			2	L	D						
3	M	D				3	M	D			3	T	D			3	D	F			3	M	D						
4	J	D				4	M	D			4	V	D			4	L	D			4	M	D						
5	J	D				5	T	D			5	F	D			5	M	D			5	J	D						
6	S	F				6	V	D			6	D	F			6	M	D			6	V	D						
7	D	F				7	S	F			7	L	D			7	T	D			7	F	D						
8	L	D				8	D	F			8	M	D			8	V	D			8	D	F						
9	M	D				9	L	D			9	M	D			9	S	F			9	L	D						
10	M	D				10	M	D			10	J	D			10	D	F			10	M	D						
11	J	D				11	M	D			11	V	D			11	L	D			11	M	D						
12	V	D				12	T	D			12	S	F			12	M	D			12	J	D						
13	S	F				13	V	D			13	D	F			13	M	D			13	V	D						
14	D	F				14	S	F			14	L	D			14	J	D			14	S	F						
15	L	D				15	D	F			15	M	D			15	V	D			15	D	F						
16	M	D				16	L	D			16	M	D			16	S	F			16	L	D						
17	M	D				17	L	D			17	M	D			17	D	F			17	M	D						
18	J	D				18	M	D			18	V	D			18	L	D			18	M	D						
19	J	D				19	T	D			19	S	F			19	M	D			19	J	D						
20	S	F				20	V	D			20	D	F			20	M	D			20	V	D						
21	D	F				21	S	F			21	L	D			21	J	D			21	S	F						
22	L	D				22	D	F			22	M	D			22	V	D			22	D	F						
23	M	D				23	L	D			23	M	D			23	S	F			23	L	D						
24	M	D				24	M	D			24	J	D			24	D	F			24	M	D						
25	J	D				25	V	D			25	V	D			25	L	D			25	M	D						
26	V	D				26	J	D			26	S	F			26	M	D			26	J	D						
27	S	F				27	V	D			27	D	F			27	M	D			27	V	D						
28	D	F				28	S	F			28	L	D			28	J	D			28	S	F						
29	L	D				29	D	F			29	M	D			29	V	D			29	L	D						
30	M	D				30	L	D			30	M	D			30	S	F			30	L	D						
31	M	D				31	J	D			31	J	D			31	M	D			31	M	D						

25 Santiago
31 S. J. Pablo

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6642 ORDEN de 20 de febrero de 1986 sobre renuncia al permiso de investigación de hidrocarburos «Mar Cantábrico-H».

Ilma. Sra.: El permiso de investigación de hidrocarburos, denominado «Mar Cantábrico-H», expediente número 731, otorgado por Real Decreto 3598/1975, de 5 de diciembre, se extinguió por renuncia de sus titulares «Phillips Petroleum Company Spain» (PHILLIPS), «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, Sociedad Anónima» (ENIEPSA), «Murphy Spain Oil Company» (MURPHY) y «Ocean Spain Oil Company» (OCEAN).

Tramitado el expediente de extinción de los mencionados permisos por la Dirección General de la Energía, Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se declara extinguido, por renuncia de sus titulares, el permiso de investigación de hidrocarburos, denominado «Mar Cantábrico H», expediente número 731, cuya superficie viene definida en el Real Decreto 3598/1975, de 5 de diciembre, por el que se otorgó el permiso.

Segundo.-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley en vigor, el área extinguida revierte al Estado, y adquirirá la condición de franca y registrable a los seis meses de la fecha de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», si el Estado no hubiera ejercido antes, la facultad que le confiere el apartado 4.2 del artículo 14 del Reglamento vigente de asumir su investigación por sí mismo, o sacar su adjudicación a concurso.

Tercero.-Devolver las garantías prestadas para responder del cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Real Decreto 3598/1975, de 5 de diciembre, por el que fue otorgado el permiso.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 20 de febrero de 1986.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Eduardo Santos Andrés.

Ilma. Sra. Directora general de la Energía.

6643

ORDEN de 4 de marzo de 1986 sobre subvenciones para el fomento de la investigación y la innovación tecnológica.

Ilmo. Sr.: El Ministerio de Industria y Energía, durante los dos últimos años, ha venido concediendo subvenciones para estimular e incentivar directa o indirectamente la investigación y la innovación tecnológica de las Empresas.

Las Ordenes de este Ministerio de 2 de julio y de 6 de noviembre de 1984, y la de 18 de marzo de 1985 perseguían ese fin, concediendo subvenciones para potenciar las Unidades de I + D de las Empresas y la organización de exposiciones y congresos y la ejecución de otras acciones de dinamización tecnológica por Asociaciones y otras Entidades sin fines de lucro relacionadas con las Empresas.

Asimismo, la Orden de 31 de octubre de 1985, sobre concesión de subvenciones a Empresas españolas para el entrenamiento en el extranjero de personal técnico, que constituyó una convocatoria piloto del llamado programa INTE de Incorporación de Nuevas Tecnologías en las Empresas, constituye una fundamental medida de política tecnológica por su alcance e importancia.

Sin perjuicio de las acciones, que en su momento se tomen, para la puesta en pleno rendimiento del Programa INTE, es apropiado continuar en 1986, con el impulso de las actuaciones ya emprendidas, aunque revisadas y actualizadas, y, sobre todo, ampliarlas hacia áreas que ahora requieren especial atención, y que son: La participación de Empresas españolas en los programas tecnológicos internacionales y la promoción y apoyo al diseño y calidad.

Sobre la base de la experiencia adquirida en las pasadas convocatorias de subvenciones se ha puesto de manifiesto la conveniencia de que el plazo de presentación de solicitudes permanezca abierto, si bien, para no retrasar la disponibilidad de la correspondiente subvención a las solicitudes que sean acreedoras a tal beneficio se resuelvan éstas a medida que se reciban con su documentación completa.

Por todo lo antes expuesto, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.-Las Empresas que desarrollan en España una actividad industrial, y las Asociaciones y otras Entidades sin fines de lucro, relacionadas con la investigación e innovación tecnológica, podrán solicitar subvenciones para financiar total o parcialmente