

10330 RESOLUCION de 13 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» (ENFERSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» (ENFERSA), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1988 de una parte por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en la Empresa en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL DE FERTILIZANTES, SOCIEDAD ANONIMA» (ENFERSA) 1988

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia y unidad del Convenio

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima», en Avilés, Cartagena, Madrid y Puertollano, y a los almacenes de distribución según su adscripción a cada uno de los Centros mencionados, así como a los Centros de trabajo y almacenes que pudieran existir en el futuro durante la vigencia de este Convenio, y siempre que así se acuerde por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de tales Centros, respectivamente.

Teniendo en cuenta que este Convenio establece un proceso de unificación y homogeneización, el acuerdo referido se remitirá a la Comisión de homogeneización para su adaptación.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afecta a todos los trabajadores de «ENFERSA», con excepción de aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual.

Estos últimos, no obstante, durante el mes de diciembre de cada año, y para que surta efectos a partir de 1 de enero del año siguiente, podrán renunciar a dicha situación y acogerse al régimen de Convenio, siéndoles reconocidos, en tal caso, el nivel y categoría profesional que por la estructura del Centro de trabajo le corresponda.

En todo caso, la opción por las condiciones de Convenio implicará la renuncia a cualquier beneficio inherente al status de contrato individual o de fuera de Convenio.

Hasta que por vía de homogeneización pueda establecerse una estructura y normativa única que regule la incorporación al Convenio, el personal que actualmente se encuentre en situación de fuera de Convenio seguirá rigiéndose por la normativa vigente.

Respecto del personal con contratos temporales, este Convenio les será de aplicación excepto en aquellas cuestiones que por su propia esencia sólo son alcanzables por los trabajadores fijos, como obras sociales en general o participación en sistemas de promoción, quedando a lo establecido por la legislación vigente para estas situaciones en materia sindical.

Art. 3.º *Vigencia.*—La duración de este Convenio será de tres años, y entrará en vigor el 1 de enero de 1988, excepto aquellos artículos en los que se indique otra fecha.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá formularse por escrito con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 4.º *Indivisibilidad y unidad del Convenio.*—Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en computo anual la totalidad de sus condiciones, por lo que, en el supuesto de que por disposiciones legales o cualquier otro procedimiento que implicase obligación de cumplimiento, quedase modificada alguna de las condiciones pactadas, las partes deberán reunirse en el plazo inmediato para convenir el reajuste que procediese.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y a lo dispuesto en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral para introducir, en las materias a que se refiere el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, nuevas condiciones de trabajo que supongan modificación sustancial de las existentes, a no ser que previamente hubiera llegado a un acuerdo con el Comité de Empresa.

Art. 6.º *Plantillas.*—Siendo los principios de gestión y desarrollo de la Empresa de carácter evolutivo, se procurará que la plantilla de cada Centro o unidad organizativa sea la adecuada a las necesidades de cada momento.

Para el año 1988 se estará a lo establecido en los acuerdos del plan de reconversión en esta materia a sus distintos niveles.

Para las variaciones futuras las partes se obligan a intentar el acuerdo por vía de negociación con el Comité del Centro de trabajo correspondiente durante un plazo de cinco días laborables antes de iniciar, en su caso, el procedimiento legal oportuno.

Art. 7.º *Ocupación del personal.*—En caso de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la Dirección, antes de acudir a los procedimientos legales y siempre que sea posible, dará ocupación efectiva a todos los trabajadores en cometidos propios de su categoría, o lo más similares a esta, informando de las condiciones y oyendo previamente al Comité de Empresa.

Art. 8.º *Ingresos.*—La admisión de personal en la Empresa se efectuará con sujeción a lo previsto por las disposiciones legales vigentes sobre contratación y empleo.

En esta materia se seguirá aplicando la práctica habitual en cada Centro de trabajo hasta tanto no quede establecido un sistema homogeneizado en la Empresa.

Art. 9.º *Excedencias.*—La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, o sindical a nivel autonómico, provincial o estatal, que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, al menos, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Cuando se este disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al inicialmente solicitado, no exceda de cinco años en su totalidad. Dicha prórroga deberá ser solicitada con un mes de antelación.

Si el trabajador en excedencia voluntaria, antes de finalizar el plazo por el que se le concedió la excedencia, no solicitara el reingreso, causará baja definitiva en la Empresa.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Asimismo tienen derecho al reingreso automático si lo solicitaren dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del nacimiento del hijo.

El trabajador que como consecuencia de la Ley de Incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la Empresa. Conservará definitivamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjese en el Centro de trabajo.

En cualquier supuesto no contemplado en este artículo, sobre la materia, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 10. *Trabajos de superior o inferior categoría.*—En los casos de movilidad del personal dentro del Centro de trabajo podrán producirse las siguientes situaciones:

A) A puestos de superior categoría:

La Dirección, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio, a partir de la firma del presente Convenio, no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos durante un año y ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, maternidad, vacaciones, accidente de trabajo, permisos o excedencia forzosa, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la motivaron.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe tales trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma, salvo que por situación personal tenga otra retribución mayor.

B) A puestos de inferior categoría:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no pudiendo superar los tres meses consecutivos, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 11. *Trasladados*.—Se entiende por traslado el cambio de destino a otro Centro de trabajo, que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia.

El traslado podrá efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado se efectúe por solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, correrán por cuenta de aquel cuantos gastos origine el cambio.

Si el traslado se efectúa de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se estará a las condiciones que ambas partes estipulen por escrito.

Cuando el traslado obedezca a necesidades del servicio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, si bien el trabajador trasladado mantendrá los derechos que tuviese adquiridos, así como cuantos en el futuro pudieran corresponderle, teniendo asimismo derecho a percibir:

- Para ayuda de vivienda: 35.000 pesetas al mes, mientras se este en activo, no revisables.
- Para gastos de traslado de familia, mobiliario, etc.: 800.000 pesetas, por una sola vez.
- Ambas ayudas, a elección del trabajador, podrán sustituirse por una cantidad fija y de una sola vez, convenida entre Empresa e interesado.
- Para contratación de vivienda y traslado: Catorce días naturales con percepción de las dietas que en cada caso correspondan.

El traslado por necesidades del servicio no podrá exigirse, al mismo trabajador, más de una vez.

De las situaciones de traslado se informará al Comité de Empresa.

Art. 12. *Permutas*.—Las permutas de puesto de trabajo, entre trabajadores de distintas dependencias de un Centro de trabajo o de jornada a turno con el de jornada normal, se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

Entre distintos Centros de trabajo se podrán hacer igualmente de acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa, con arreglo a las condiciones establecidas en el acuerdo.

A tal fin, quienes deseen cambiar de Centro lo pondrán en conocimiento de la Dirección al objeto de poderlo comunicar al Centro correspondiente para que sea tenido en cuenta a la hora de posibles vacantes propias de su titulación, profesión, experiencia, etc.

En estas situaciones se informará al Comité de Empresa.

Art. 13. *Vacantes*.—En la provisión de vacantes regirán los siguientes criterios generales:

- Para cubrir una vacante se efectuará el reclutamiento entre el personal del Centro de trabajo, siempre que exista posible candidato que cumpla los requisitos necesarios para el puesto a ocupar.
- Para ocupar las vacantes correspondientes a jornada normal o a dos turnos, tendrán preferencia, en caso de igualdad de condiciones, los trabajadores del Centro de trabajo en jornada a tres turnos, mayores de cuarenta y cinco años y con quince años de trabajo a turno, y, entre ellos, el de mayor edad.
- Los puestos de Secretaria/o, Conductores de directivos, Conserjes y Ordenanzas, si los hubiere, y los acoplamientos de personal con capacidad disminuida, principalmente en los puestos de Conserje, Portero, Ordenanza, Vigilante y Almacenero, si los hubiere, serán cubiertos por libre designación de la Dirección, informando previamente al Comité de Empresa.

Art. 14. *Promoción*.—Salvo en los supuestos que se regular en los artículos 10 y 13 de este Convenio, en esta materia se seguirá aplicando la práctica habitual en cada Centro de trabajo, hasta tanto no quede establecido un sistema homogénéizado en la Empresa.

Art. 15. *Formación*.—La Empresa continuará desarrollando actividades de formación encaminadas a:

- El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso.
- El perfeccionamiento y la potenciación profesional.
- El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.
- El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los compañeros de trabajo.
- La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.
- La mejor incorporación a los planes estratégicos de la Empresa.
- Facilitar las posibilidades de promoción en la Empresa.
- Un mejor desarrollo de las tareas de mando.

Cada Centro de trabajo elaborará anualmente un proyecto de formación adecuado a las necesidades de trabajo y al potencial y capacidades de los trabajadores, el cual, previa información a los respectivos Comités de Empresa y oídas sus sugerencias, será sometido a la Dirección de Recursos Humanos para su aprobación.

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar con estos planes y en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesionales en la Empresa.

En lo referente a esta materia, la Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones específicas:

Asesorar a la Dirección en cuanto a los principios básicos y estrategia para la elaboración de los planes de formación, tanto el general como los particulares de cada Centro.

Estudio y análisis del plan anual de formación elaborado por la Dirección, sugiriendo acciones si lo considera oportuno.

Seguimiento del desarrollo de los planes de formación aprobados.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 16. *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral anual para 1988 se reduce en ocho horas para los Centros de trabajo de Avilés, Cartagena, Puertollano y Almacenes, mediante descanso acumulado a vacaciones o cualquier otra fórmula de aplicación que se acuerde a nivel de Centro de trabajo, sin que suponga modificación en los horarios y cuadrantes ya normalizados, quedando establecida, como máximo, en mil setecientas cuarenta y cuatro horas anuales.

Para el próximo año, se estudiará su aplicación con los Comités de Empresa de los Centros de trabajo, respetando para los trabajos a turno las jornadas de ocho horas y acordando los cuadrantes en caso necesario. Dicha aplicación será sometida, con la suficiente antelación, a la Comisión de Homogeneización, para su implantación a partir del 1 de enero de 1989.

Esta reducción de jornada no representará incrementos de plantillas ni generará, necesariamente, horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa podrá establecer otros horarios especiales, de conformidad con el Comité de Empresa antes de recurrir a los procedimientos legales.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada correspondiente a los horarios establecidos en los distintos regímenes de trabajo.

No se tendrá en cuenta, para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de que las horas empleadas a tal fin sean abonadas como extraordinarias.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias. A tal fin, en cada Centro de trabajo, se establece una Comisión mixta compuesta por dos representantes de la Dirección y dos representantes nombrados por el Comité de Empresa, que será la encargada de analizar las horas extraordinarias realizadas, el estudio de sus causas y la propuesta de soluciones. Ambas representaciones se comprometen a que uno de los miembros de cada una de ellas sea fijo.

Art. 18. *Vacaciones anuales*.—El personal tendrá derecho a los días de vacaciones anuales y criterios de aplicación vigentes en cada Centro de trabajo, en tanto se implanta la homogénéización del sistema.

Quienes ingresen o cesen dentro del periodo de devengo de vacaciones establecido, disfrutará la parte proporcional correspondiente, computándose la fracción de mes trabajada como mes completo.

Art. 19. *Licencias y permisos*.—Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, se concederá licencia retribuida para no asistir al trabajo en los casos justificados y por el tiempo que a continuación se indican:

- Por fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos:

Cuando la residencia del familiar esté situada dentro de un radio de 50 kilómetros desde la residencia del trabajador: Tres días.

Cuando la residencia del familiar esté situada a mayor distancia que la anteriormente indicada: Cinco días.

Cuando el día del hecho causante sea festivo, se comenzará a contar la licencia a partir del día siguiente.

- Por fallecimiento de otros familiares que vivieran bajo el techo y dependencia del trabajador: Un día.

c) Por enfermedad grave de los familiares a que hace referencia el apartado a): Tres días.

Este último caso podrá ampliarse a cinco días, como máximo, cuando sea necesario desplazarse fuera de la localidad en un radio superior a 50 kilómetros.

En los supuestos mencionados, los parientes por afinidad tendrán la misma consideración que los consanguíneos en el mismo grado.

d) Por alumbramiento de la esposa o adopción de hijos:

Dentro de un radio de acción de 50 kilómetros: Tres días.

A mayor distancia de 50 kilómetros: Cinco días.

e) Por matrimonio del trabajador: Quince días.

f) Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen: Los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.

g) Por traslado de domicilio: Dos días.

h) Por examen para la obtención del permiso de conducir: Un día, ampliable, en su caso, a un máximo de dos.

i) Para cumplir con un deber inexcusable de carácter público: El tiempo indispensable.

j) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico.

k) Por boda de hijos o hermanos: Un día.

l) Por bautizo o primera comunión de hijos: Un día.

Se entiende que los días que se indican, en todo caso, son días naturales.

Cuando se soliciten otros permisos, con o sin retribución, distintos de los establecidos, la Dirección resolverá atendiendo a las circunstancias del caso.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 20. *Incremento económico.*—El incremento para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a aplicar en los conceptos retributivos y obras sociales, a excepción de aquellas que para 1988 tienen un tratamiento especial en este articulado, será el siguiente:

Año 1988: IPC + 2 puntos.

Año 1989: IPC + 1,25 puntos.

Año 1990: IPC + 1,25 puntos.

Nota: La aplicación del incremento se desarrolla en los apéndices correspondientes a los distintos Centros de trabajo.

CAPITULO V

Obras sociales

Art. 21. *Complemento de jubilación.*—El personal que desee jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta años, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de su Centro de trabajo, a efectos de la concesión del complemento de jubilación.

La Empresa, en caso de acceder al pago del complemento, y una vez conocida la pensión que la Seguridad Social asigne al interesado, complementará dicha pensión hasta la totalidad de las cantidades líquidas percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación, y correspondientes a los conceptos retributivos que, para cada Centro, figuran en el anexo 1.

El complemento que asigne la Empresa será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Seguridad Social, y se mantendrá mientras ésta abone la correspondiente pensión.

En el cálculo del complemento de jubilación se tendrán en cuenta las actualizaciones que pudieran estar pendientes en el momento de producirse la jubilación.

En caso de que un trabajador cumpla aumento de antigüedad en el año de su jubilación, le será abonado éste desde el día 1 de enero de dicho año.

La Empresa adelantará, a su jubilación, a los trabajadores que lo soliciten, el importe, calculado aproximadamente, de la pensión de la Seguridad Social, procediéndose a su regularización cuando ésta le abone los atrasos correspondientes.

Se abonará un premio de jubilación: 45.000 pesetas, a los trabajadores que hubiesen completado diez años de antigüedad en la plantilla, incrementado en: 3.000 pesetas, por cada año más de antigüedad.

Art. 22. *Invalidez.*—En los casos de baja por incapacidad permanente total, reconocida así oficialmente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las bases de cotización que sirvieron para el cálculo de aquéllas.

Art. 23. *Viudedad y orfandad.*—Al cónyuge viudo del trabajador jubilado acogido a los beneficios del artículo 21 se le complementará su

pensión con el 45 por 100 del complemento que la Empresa abonaba al jubilado fallecido, y mientras tenga derecho a pensión de viudedad de la Seguridad Social.

Si falleciese el jubilado en las condiciones antes señaladas, sin dejar viudo/a, y si huérfanos con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social, se les abonará a éstos la cantidad resultante de aplicar el porcentaje que les corresponda por la Seguridad Social al complemento que venía percibiendo el causante, y mientras mantengan el derecho a la pensión de la Seguridad Social.

Art. 24. *Accidentes y enfermedad.*—En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, o en situación de invalidez provisional, salvo que las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la Empresa complementará aquéllas hasta el 100 por 100 de lo que realmente hubiera percibido, caso de haber asistido al trabajo, por los distintos conceptos que para cada Centro de trabajo figuran en el anexo 2.

El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la Empresa, y para trasladarse de residencia precisará de su autorización o la de la Seguridad Social, siguiendo, en cualquier caso, bajo aquella vigilancia, aun cuando esté hospitalizado.

A la vista de los informes desfavorables de los Servicios Médicos, la Dirección podrá acordar la suspensión de las ayudas anteriormente señaladas, previa información al Comité de Empresa.

Art. 25. *Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o disminuidos físicos.*—Cuando los Servicios Médicos de la Empresa lo aconsejen, la Empresa procurará la adaptación de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o con capacidad disminuida a los puestos que estime más adecuados a sus condiciones especiales.

En el caso de trabajadores a turno, se les dará prioridad para la adaptación a puestos de jornada ordinaria.

En el caso de que no existiera puesto de condiciones similares al de su procedencia y fuera indicado el acoplamiento, se respetaría al trabajador la retribución del puesto de origen, excepto los conceptos inherentes al trabajo a turno y tipo de jornada.

Art. 26. *Indemnización en caso de defunción o incapacidad.*—Se establece en estos casos para los trabajadores en activo a partir de 1 de enero de 1989 la siguiente indemnización:

A) En caso de fallecimiento, en cualquier circunstancia, el cónyuge, los derechohabientes o la persona que hubiere expresamente designado el causante percibirán una indemnización de 2.000.000 de pesetas.

B) En los casos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, al causar baja en la Empresa y ser firme la resolución, se abonará una indemnización por la misma cuantía que en el apartado anterior.

Para el abono de dichas indemnizaciones, la Empresa contratará con una Entidad aseguradora una póliza que cubra los capitales antes citados. El 75 por 100 del importe de dicha póliza será satisfecho por la Empresa, y el 25 por 100 restante por los trabajadores, no pudiendo exceder la cuota de 250 pesetas por trabajador y mes (por ambas contingencias).

Art. 27. *Ayuda por hijos minusválidos.*—Se mantiene una ayuda especial para los trabajadores que tengan hijos que padezcan minusvalía, consistente en el 100 por 100 de la diferencia entre el importe que por tal concepto haga efectivo, en su caso, el Organismo gestor de la Seguridad Social y los gastos de internamiento o escolaridad.

Excepcionalmente, en aquellos casos en que dicho Organismo no califique como tal dicha minusvalía, se aceptará la calificación si así lo certifica el Médico del interesado y lo ratifican los Servicios Médicos de la Empresa, con los asesoramientos que ésta solicite. En tal caso, la ayuda consistirá en el 75 por 100 de los gastos de internamiento o escolaridad en Centro especializado.

Art. 28. *Gratificación por matrimonio.*—Se concederá una gratificación a los trabajadores que contraigan matrimonio, consistente en una paga extraordinaria.

Art. 29. *Ayuda escolar.*—En esta materia se seguirán aplicando las normas vigentes en cada Centro de trabajo hasta tanto no quede establecido un sistema homogeneizado.

Art. 30. *Ayuda para estudios a trabajadores.*—Estas ayudas consistirán en el 100 por 100 del importe de las matrículas de los estudios que realicen, siempre que éstos tengan carácter oficial y sean afines a la Empresa, tanto por asignaturas sueltas como por cursos completos y por una sola vez, para lo cual deberá presentarse el documento original de matrícula expedido por el centro correspondiente.

Independientemente se abonará un 25 por 100 del importe de la matrícula para ayuda a otros gastos de dichos estudios.

Se fija un límite económico de 800.000 pesetas anuales por Centro de trabajo para estas ayudas. En el supuesto de que las solicitudes superen este límite, las ayudas solicitadas se abonarán proporcionalmente dentro del límite fijado, salvo que puedan aplicarse excedentes de otros Centros.

Art. 31. *Préstamos.*—En esta materia se seguirá aplicando la normativa vigente en cada centro de trabajo hasta tanto no quede establecido un sistema homogeneizado.

CAPITULO VI

Premios y sanciones

Art. 32. Premios, faltas y sanciones.

A) Premios:

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios serán premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

1. Felicitación verbal o escrita, pública o privada.
 2. Gratificación en metálico.
 3. Cancelación, en su caso, de notas desfavorables en el expediente personal.
 4. Aumento del periodo de vacaciones, sin pérdida de emolumentos, hasta diez días laborables.
 5. Becas para estudios o viajes.
 6. Condecoraciones, distintivos o diplomas honoríficos.
 7. Propuesta a los organismos competentes para recompensas tales como nombramiento de trabajador ejemplar, medalla del trabajo, etc.
- Los premios que se concedan se harán públicos para conocimiento y estímulo de todo el personal, tomándose nota de los mismos en el expediente del recompensado como méritos de singular apreciación.

B) Faltas y sanciones:

En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII, artículos 46 a 53, ambos inclusive, del Convenio General de la Industria Química actualmente vigente.

A la relación de faltas graves se añadirá la siguiente:

13. El ejercicio de actividades, profesiones públicas o privadas, sin haber solicitado la autorización de compatibilidad.

A la relación de faltas muy graves se añadirá la siguiente:

15. El incumplimiento de la Ley de Incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

CAPITULO VII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 33. Seguridad e Higiene: Principios generales.-La Empresa seguirá desarrollando las acciones y medidas en materia de Seguridad e Higiene que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Estas medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo será obligatorio que la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar tiendan a no generar riesgos que superen los valores límite referidos en el párrafo anterior.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- 1) Su generación.
- 2) Su emisión.
- 3) Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarían los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Todo accidente de trabajo u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes u otros daños se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el plazo más breve posible a partir de su recepción.

Será obligatoria, para Empresa y trabajadores, la realización de los reconocimientos médicos necesarios en los casos de ingresos, ausencias del trabajo superiores a treinta días que no sean por vacaciones, reconocimientos anuales, reconocimientos periódicos en trabajos de riesgos específicos y cambios de puesto para los que, en opinión del Servicio Médico, resulte necesario algún reconocimiento especial.

Cuando se trate de ocupar puestos de trabajo calificados como penosos, tóxicos o peligrosos será preceptivo el reconocimiento médico previo. Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad serán vigilados de modo particular.

La información referente al estado de salud de un trabajador será facilitada directamente al mismo por los Servicios Médicos.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo podrá recurrirse al Comité de Seguridad e Higiene, con carácter de urgencia, quien propondrá las medidas oportunas a adoptar hasta que el riesgo desaparezca.

La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes de este Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose a realizarla de forma eficaz, en los términos establecidos en el artículo 35 de este Convenio.

Art. 34. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.-El Comité de Seguridad e Higiene en cada Centro de trabajo estará compuesto por:

- Un Presidente nombrado por la Dirección.
- Un Técnico de los Servicios de Seguridad de la Empresa.
- El Médico de Empresa.
- Tres miembros nombrados por el Comité de Empresa.
- Un Secretario, con voz y sin voto, nombrado por la Dirección.

Este Comité de Empresa se reunirá mensualmente o bien a solicitud de su Presidente o de cualquiera de las partes.

Las convocatorias se harán por escrito e incluirán el orden del día.

El Presidente tendrá las funciones propias como miembro del Comité y las de moderación como tal Presidente.

El Secretario redactará un acta de cada reunión, la cual, una vez visada por el Presidente, se enviará a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y será sometida a aprobación en la siguiente reunión.

El Comité de Seguridad e Higiene redactará anualmente una Memoria de actividades que remitirá a la Dirección, al Comité de Empresa y a la Autoridad laboral.

La relación nominal de componentes del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será comunicada a la Autoridad laboral dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Serán facultades del Comité de Seguridad e Higiene:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
2. Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
3. Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuidando de que cada trabajador reciba una formación en estas materias adecuada al puesto que desempeña.
4. Ser informado respecto a las tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.
5. Conocer los documentos que tengan especial incidencia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
6. Recibir información relativa a la evolución de la accidentabilidad y proponer aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma. Se estudiarán especialmente los informes que elaboren los técnicos de la Empresa sobre los accidentes graves que hayan podido producirse, colaborando en el proceso de información y en el de aplicación de medidas.
7. Conocer el material de seguridad que se utiliza en la Empresa, proponiendo aquellas modificaciones o mejoras que se estimen necesarias en orden a incrementar la seguridad de los trabajadores.
8. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios.
9. Poner urgentemente en conocimiento de la Dirección, a fin de que se adopten las medidas necesarias, cualquier caso en que se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente para la vida o integridad física de algún trabajador.

Esta regulación es transitoria hasta tanto no se homogenicen las normas de funcionamiento y competencias.

Art. 35. Comisión de coordinación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.-Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Central de Coordinación en Materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo que se regirá por las siguientes normas:

1. Su composición será paritaria. Actuará como Presidente uno de los representantes de la Dirección designado por ésta. Se nombrará un Secretario sin voz y sin voto designado por la Dirección.

2. Por parte de los trabajadores habrá un representante por cada Centro de trabajo designado entre los Vocales de los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

3. Mantendrá reuniones periódicas, levantándose acta del contenido de las mismas.

4. Podrá emitir informes, a requerimiento de las partes, acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad e Higiene en el Trabajo a nivel de Empresa.

5. Esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de la Empresa las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente, centrándose fundamentalmente en:

Materias primas peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa. Seguimiento de las enfermedades profesionales.

Cambios de tecnología que sustituyan formas y lugares de trabajo peligrosos.

Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y, conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de seguridad e higiene, pudiendo requerir a este fin los servicios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes. Se procurará establecer un Convenio de colaboración con el citado Instituto, a fin de obtener el oportuno asesoramiento para la elaboración de un plan general de prevención de riesgos profesionales y su aplicación específica a cada Centro de trabajo. Estos planes tendrán que ser elevados a la Comisión de homogeneización para ser supervisados por la misma.

CAPITULO VIII

Práctica sindical en la Empresa

Art. 36. *Comité de Empresa y Delegado de Personal.*—Las partes se remiten, en esta materia, a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose que el crédito de horas mensuales retribuidas, fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, si lo hubiere, según el número de trabajadores del Centro de trabajo, será acumulable trimestralmente, en uno o varios de los componentes del Comité, sin rebasar el máximo total de horas. Dicho crédito no se genera en vacaciones.

Art. 37. *Secciones Sindicales.*—1. Se reconocen las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales más representativas, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el acuerdo de participación sindical en la Empresa pública.

2. La Empresa facilitará a las Secciones Sindicales un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tableros de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación a sus afiliados.

3. La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y sobre los complementos que abone por jubilación, y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el Sindicato del trabajador afiliado, siempre con la conformidad del interesado. Esta conformidad podrá ser revocada, individualmente y por escrito, en cualquier momento.

Mensualmente se facilitará al Delegado sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas, para su visado y control.

Art. 38. *Sección Sindical de Empresa.*—En desarrollo del acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública, se reconoce la Sección Sindical de Empresa de las Secciones Sindicales, con la representatividad expresada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con los mismos derechos, garantías y competencias que los del Centro, pero extensivo a nivel de Empresa.

Art. 39. *Delegado sindical de Empresa.*—Se reconoce a un Delegado sindical de cada una de las Centrales Sindicales más representativas reconocidas, que asuman la representación sindical en la Empresa para todas aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito único del Centro.

El Delegado sindical de Empresa tendrá los mismos derechos, garantías y competencias que los del Centro, pero a nivel de toda la Empresa, y dispondrá de un crédito de setenta horas mensuales, acumulables con las de los Delegados sindicales del Centro.

La Empresa facilitará los recursos económicos (dietas y desplazamientos), para el desarrollo normal de sus funciones, que se concretan en dos viajes al mes o veinticuatro al año, para reuniones en Madrid o en cualquiera de los Centros, de dos días de duración cada viaje.

Art. 40. *Delegado sindical de Centro.*—Se reconoce a un Delegado sindical a nivel de Centro por cada Sección Sindical representativa reconocida, con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, y que dispondrá de un crédito de treinta y cinco horas mensuales, acumulables con los miembros del Comité que representen a su Central Sindical, y con las del Delegado sindical de Empresa.

Art. 41. *Funciones de los Delegados sindicales.*—Los Delegados sindicales de Empresa o de Centro, además de las mismas garantías que los miembros del Comité, tendrán los siguientes derechos:

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

2. Recibirán la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

3. Asistirán con voz y sin voto a las reuniones del Comité, así como a las del Comité de Seguridad e Higiene, negociación del Convenio Colectivo y resto de las reuniones de las Comisiones de trabajo.

4. Serán oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en particular, y especialmente a los despidos y sanciones de estos últimos.

5. Podrán convocar y celebrar reuniones con los afiliados y los trabajadores en general, con notificación previa a la Dirección del Centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Art. 42. *Cargos sindicales.*—Quienes ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

1. Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

2. A la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

3. A la asistencia y acceso a los Centros de trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Cláusula de homogeneización.*—Con objeto de ir hacia un Convenio único de Empresa, a partir de la firma del presente, se establece una Comisión compuesta por ocho miembros en representación de los trabajadores y ocho miembros en representación de la Dirección, que podrían no ser siempre las mismas personas, según las materias a tratar. Las horas de dedicación para estas tareas estarán determinadas por el calendario que, al igual que la metodología de trabajo y los medios, serán determinados por la propia Comisión.

Además de las materias ya homogeneizadas en este Convenio, se consideran prioritarias las siguientes:

Estructura profesional y salarial (retribuciones básicas y complementarias, antigüedad, pluses, etc.).

Sistemas de mejora de la productividad y reducción del absentismo. Jornada de trabajo y condiciones con ella relacionadas. Obras sociales.

Para sufragar los costes que se originen por la homogeneización de los referidos conceptos, o cualesquiera otros que se acuerden, se destinan los siguientes recursos económicos:

Año 1988: 0,50 puntos - Ptas. 19,9 mm.

Año 1989: 1,25 puntos.

Año 1990: 1,50 puntos.

El valor del punto corresponde al importe, en cada año, de los conceptos relacionados en el anexo 3.

Estos recursos se refieren exclusivamente a los Centros de trabajo de Avilés, Cartagena, Madrid y Puertollano y a los almacenes de distribución.

La Comisión controlará las cantidades aplicadas a la homogeneización y el estado de los fondos destinados a la misma.

Las cantidades que no se apliquen cada año, en su caso, engrosarán el montante para el año siguiente, debidamente actualizadas con el incremento general correspondiente a este último, de acuerdo con el artículo 20 de este Convenio.

Segunda. *Comisión Paritaria.*—A efectos de dirimir con carácter previo las posibles diferencias de interpretación que pudieran surgir sobre el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con ocho representantes por cada parte, elegidos por y entre los que han intervenido en estas deliberaciones, respectivamente, que se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes.

Tercera. *Aplicación del plan de reconversión.*—Al personal que resulte afectado por el plan de reconversión, y durante su vigencia, les será de aplicación lo establecido en el acuerdo laboral del mismo.

Cuarta. *Revisión salarial sobre el IPC previsto.*—En el caso que el IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística registrase, a 31 de diciembre de 1988, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior a la inflación prevista por el Gobierno para 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y obras sociales utilizados para realizar los aumentos en dicho año.

Para 1989 y 1990 se aplicará la cláusula de revisión salarial del mismo modo que para el año 1988; sobre la cifra de inflación prevista por el Gobierno para cada año.

Quinta. En todo lo no regulado en este Convenio en materia sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

y en el acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública de 16 de enero de 1986.

En aplicación de este último, se incorporarán al Consejo de Administración de ENFERSA un Consejero en representación de cada una de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT.

Sexta. *Previsión social complementaria*.—El personal de nuevo ingreso, a partir de 1 de enero de 1988, queda excluido del régimen de previsión social complementaria (jubilación, invalidez, viudedad y orfandad), siéndoles de aplicación en estas materias lo indicado en los artículos 21, 22 y 23 de este texto.

DISPOSICION FINAL

Se incluyen como apéndices de este Convenio para cada Centro de trabajo las disposiciones de los respectivos Convenios Colectivos del pasado año que quedan vigentes, y que tendrán validez mientras no sean modificadas, sustituidas o derogadas por vía de homogeneización.

En lo no tratado en este Convenio, o en sus apéndices, se estará a lo dispuesto en las normas de uso aplicables en cada Centro de trabajo y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO 1

Complemento de jubilación

Conceptos retributivos a tener en cuenta en cada Centro de trabajo

Avilés:

Escalón, antigüedad, pagas extraordinarias, prima beneficios, turnicidad, nocturnidad, premio producción.

Cartagena:

Personal de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 1988: Haber asignado, antigüedad, pagas extraordinarias, beneficios, plus de relevo, plus de turnicidad, plus de nocturnidad, VPT.

Madrid:

Personal no sujeto al régimen de previsión social complementaria. Haber asignado, antigüedad, pagas extraordinarias y beneficios.

Puertollano:

Haber asignado, antigüedad, pagas extraordinarias, beneficios, pluses de turno.

ANEXO 2

Accidentes y enfermedad

Conceptos retributivos a tener en cuenta en cada Centro de trabajo

Avilés:

Escalón, antigüedad, pagas extraordinarias (en su momento), prima beneficios, premio producción, turnicidad, plus supresión horas festivas, plus descanso festivos.

Cartagena:

Haber asignado, antigüedad, pagas extraordinarias (en su momento), beneficios (en su momento), VPT, plus de relevo, plus de turnicidad, plus de nocturnidad.

Madrid:

Haber asignado, antigüedad, pagas extraordinarias (en su momento), beneficios (en su momento), complemento personal o de puesto, plus de turno.

Puertollano:

Haber asignado, antigüedad, pagas extraordinarias (en su momento), beneficios (en su momento), pluses de turno.

ANEXO 3

Conceptos que intervienen para la valoración del punto destinado a homogeneización

Asignado/escalón.

Antigüedad.

Beneficios/prima de producción.

Valoración de puestos de trabajo/complemento de puesto de trabajo.

Pluses de turno.

Gratificaciones varias.

Plus de transporte.

Ayuda escolar.

Ayuda por hijos minusválidos.

Ayuda familiar.

Complementos ILT.

Horas extraordinarias.

Complementos/premios jubilación.

Gastos formación.

Gastos Comité de Empresa/Sindical.

Grupo Empresa/INI.

Indemnización por fallecimientos/incapacidad.

Obsequios veinte/veinticinco años.

Transporte de personal.

Comidas.

Fondo personal pasivo.

Gastos menores diversos.

Aparcamiento/desayunos.

Sanitas/SAS.

Contrato individual.

APENDICE I

Centro de trabajo de Avilés

Apartado 1.1 Valoración de puestos de trabajo:

A. Exigencias del puesto de trabajo: La valoración comprende el análisis y valoración de las tareas que el trabajador haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades, responsabilidades, esfuerzos, riesgos y circunstancias ambientales, constituyen las exigencias del puesto de trabajo y determinan su valoración.

B. Hoja de descripción del puesto de trabajo: Para cada puesto de trabajo se establece una hoja de descripción en la que se define el contenido del mismo y las características que implica su desempeño. Una vez conformada y valorada, se entregará copia de la misma al trabajador afectado, en el plazo de quince días.

C. Valoración: La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objetiva, puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquél tiene características bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

Todos los empleos serán puntuados partiendo de las hojas de descripción, por el sistema denominado puntuación de factores, dando origen a un valor específico o puntuación del puesto de trabajo.

Los factores que se tienen en cuenta figuran enumerados a continuación:

Exigencias del trabajo	Factores
Conocimientos profesionales, destreza y precisión:	1. Conocimientos requeridos para la ejecución del trabajo.
	2. Tiempo necesario para adquirir el adiestramiento y experiencia profesional.
	3. Capacidad intelectual (iniciativa).
	4. Habilidad manual.
Responsabilidades:	5. Responsabilidad referente a productos o materiales.
	5.1 Responsabilidad por errores.
	6. Responsabilidad respecto a equipo y utillaje.
	6.1 Responsabilidad por informe y documentación.
	6.2 Responsabilidad por datos confidenciales.
	7. Responsabilidad en la productividad y ejecución del trabajo.
	8. Responsabilidad respecto a la seguridad ajena.
	8.1 Responsabilidad por supervisión del trabajo de los demás.
8.2 Responsabilidad por contactos.	
Esfuerzos:	9. Esfuerzo mental o visual (concentración).
	10. Esfuerzo físico.
Condiciones de trabajo:	11. Ambiente de trabajo.
	12. Riesgos profesionales.

D. Determinación del escalón de retribución: Se dará una puntuación obtenida por la aplicación del manual de valoración y otra por la categoría laboral ostentada. Las puntuaciones exigidas para los distintos escalones se recogen en las tablas de los anexos VII, VIII y IX.

E. Valoración de los cubrebajas: Los cubrebajas percibirán la valoración correspondiente al puesto que ocupen como tales. Cuando no lo ocupen, se tendrá en cuenta el siguiente supuesto:

Cubrebajas específicos: Percibirán el escalón asignado a los puestos de trabajo para los cuales han sido previstos en la plantilla estándar.

Apartado 1.2 Comisión de Valoraciones:

A. Composición: La Comisión de Valoraciones estará integrada por el Director del Centro o persona en quien delegue, que actuará como Presidente, y por seis Vocales, tres por cada una de las partes.

B. Cometido, revisiones, reclamaciones: Esta Comisión estudiará y resolverá las discrepancias o reclamaciones que como consecuencia de las modificaciones en el contenido o método de trabajo se produjeran, así como en la valoración de los nuevos puestos que se creen.

En los mismos supuestos, esta Comisión, asimismo, se reunirá a petición de una de las partes, facilitándose los datos necesarios.

Apartado 1.3 Traslado de personal.-Se mantiene la situación de excepción para el personal que proviene de ENSIDESA en lo referente a traslado de Centro de trabajo.

Apartado 1.4 Nueva contratación.-Para la nueva contratación de personal participará el Comité de Empresa en las normas de selección.

Apartado 1.5 Ascensos.-Para cualquier categoría que signifique comienzo de un escalafón, como Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Administración, Auxiliar de Organización, Oficial tercera de Oficios Auxiliares, profesional de segunda, etc., se hará concurso-oposición abierto a todos los trabajadores de la factoría.

El personal asimilado a cualquiera de las categorías existentes podrá concursar a exámenes para cubrir plazas de categoría profesional superior a la que esté asimilado.

Los puestos de Secretarías de Dirección se cubrirán siempre por libre designación de la Empresa.

Cuando el ascenso sea por concurso, se aplicarán las normas en vigor.

Apartado 1.6 Comité de Seguridad e Higiene.-El Comité de Seguridad e Higiene, de carácter paritario, estará integrado por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección.

Los representantes de los trabajadores serán nombrados a propuesta del Comité de Empresa.

La duración del mandato de los Vocales del Comité de Seguridad será por un periodo no inferior al del Comité de Empresa.

Secretario: El Secretario será nombrado por el CSH entre el personal de la plantilla de la Empresa.

Horas de actuación: Las horas empleadas en reuniones y actuaciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las que se fijen en tal Comité de acuerdo con las necesidades.

Competencias:

- Elaborar el Plan de PRP
- Supervisar la ejecución del Plan PRP
- Vigilar el cumplimiento del mismo.

Entre tanto no se tenga una normativa sobre el contenido y actuaciones del Comité de Seguridad e Higiene se estará a lo que se expresa en el Convenio General de la Industria Química.

Apartado 1.7 Prevención de riesgos profesionales.-La seguridad e higiene forman parte, por su propia naturaleza, del contenido de la relación laboral, estando incluidas, por tanto, dentro de las condiciones de trabajo.

En consecuencia:

1. La seguridad, higiene y medicina laboral integran el concepto de prevención de riesgos profesionales (PRP)

La PRP pretende la protección del trabajador frente a los riesgos inherentes al ambiente laboral que puedan afectar a su salud, su integridad física o su vida, teniendo como meta la permanente mejora de las condiciones y ambiente de trabajo y, en consecuencia, la progresiva disminución de la siniestralidad, así como la erradicación de las enfermedades profesionales.

2. La PRP será considerada como un objetivo permanente y prioritario.

3. La Dirección asume la responsabilidad directa de la consecución de este objetivo, obligándose para tal fin a la planificación, implantación y control de la PRP. Esto supone:

- La adopción de medidas de prevención colectivas e individuales. La eliminación de riesgos en su origen (seguridad industrial).
- La mejora permanente de las condiciones y medio ambiente de trabajo. El estudio ergonómico de las operaciones y puestos de trabajo (higiene industrial).
- La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores (medicina laboral).

D. La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos relativos a su trabajo (formación).

La planificación, implantación y control de la PRP seguirá el esquema organizativo de la Empresa.

Responsabilidad: La responsabilidad en la PRP será compartida, aunque en distinto grado, por todos los trabajadores de la Empresa en función de las respectivas competencias.

Apartado 1.8 Jornada de trabajo.-La jornada laboral anual para 1988 se reduce en ocho horas, sin que suponga modificación de los horarios.

Para el personal de jornada continuada estas ocho horas de reducción se computarán como un día de descanso compensatorio, por lo que serán cuatro los días de compensación a disfrutar a partir de este año y durante la vigencia de este Convenio.

Para el personal con jornada a turnos, dicha reducción afecta al cómputo anual, que se establece, a partir de este año, en una jornada de doscientos dieciocho días o mil setecientas cuarenta y cuatro horas durante la vigencia de este Convenio. Para este personal, las ocho horas de reducción se disfrutarán en periodos o en situaciones en que no generen necesariamente horas extraordinarias ni aumento de plantilla por tal motivo.

Asimismo, no repercutirá ni serán alterados los cuadrantes actuales por dicha reducción.

En la jornada continuada y partida se continuarán realizando desigualmente los horarios según la época del año, compensando la mayor duración del horario de invierno con la menor extensión del horario de verano, y entendiéndose, por tanto, a todos los efectos, que cada día de trabajo en cualquier época del año tiene el mismo valor.

Los diferentes regímenes y horarios de trabajo, durante la vigencia de este Convenio, serán los siguientes:

A. Régimen de tres turnos:

- Turno 1.º: De seis de la mañana a dos de la tarde.
- Turno 2.º: De dos de la tarde a diez de la noche.
- Turno 3.º: De diez de la noche a seis de la mañana.

B. Régimen de dos turnos:

- Turno 1.º: De seis de la mañana a dos de la tarde.
- Turno 2.º: De dos de la tarde a diez de la noche.
- De lunes a viernes y descanso sábados y domingos.

C. Jornada normal:

- Lunes a jueves, ambos inclusive: De ocho a dieciséis horas.
- Viernes: De ocho a catorce treinta horas.

Jornada partida:

Lunes a jueves, ambos inclusive: De ocho a diecisiete horas y quince minutos.

- Viernes: De ocho a dieciséis horas y cuarenta y cinco minutos.
- Sábados y domingos, descanso.

Apartado 1.9 Horas extraordinarias.-Tendrán consideración de horas extraordinarias las que rebasen los horarios establecidos en este Convenio para los distintos regímenes de trabajo.

Una Comisión mixta, que se reunirá una vez al mes o a petición de una de las partes, analizará las causas que originen la realización de horas que superen los horarios establecidos y propondrá soluciones para su supresión.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros, tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa. Ambas representaciones se comprometerán a que uno de los tres miembros sea fijo.

De acuerdo con el Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se consideran como horas extraordinarias:

Horas de fuerza mayor son las que se ocasionan para prevenir o reparar siniestros, para evitar pérdidas o inutilización de materias primas o productos y para reparaciones extraordinarias y urgentes.

Serán estructurales las producidas:

Por periodos punta de expediciones.

Las de sustitución al primer día de falta de relevo.

Las que se realicen durante diez días para cubrir dos faltas en un puesto que tenga cubrebajas.

Apartado 1.10 Cambio de turno o descanso.-Se permitirá el cambio de turno o descanso siempre que quede cubierto el servicio y sea autorizado por el mando inmediato.

Apartado 1.11 Relevos.-Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo.

Cuando se origine una falta de relevo imprevista, el primer día el trabajador deberá continuar en el puesto hasta que sea relevado.

procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. Cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle.

En el supuesto de ser relevado el trabajador en el plazo de las dos horas, y si no dispusiese de medio de transporte, la Dirección facilitará éste.

Para los relevos del personal a turnos, seguirá sin considerarse como falta de puntualidad el retraso de hasta dos horas en la entrada y la anticipación por el mismo tiempo en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre el relevante y el relevado y no se produzcan horas extraordinarias. La queja del trabajador ante su mando por el retraso en el relevo denotará la falta de acuerdo previo y, en consecuencia, no se permitirá la entrada al trabajo del relevante, salvo acuerdo con el relevado.

Apartado 1.12 Vacaciones.—Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales durante la vigencia de este Convenio, de los cuales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente veinticinco días naturales al menos.

Si el trabajador optase por disfrutar fraccionadamente los cinco días restantes, este fraccionamiento no podrá utilizarse más de tres veces y, en todo caso, sólo podrá disfrutarse si las necesidades del servicio lo permiten.

Apartado 1.13 Norma general de retribución:

A. Sistema de valoración: Se seguirá aplicando el mismo sistema de valoración de puestos de trabajo que regía en Convenio anteriores.

B. Tablas salariales: La tabla anexo I del valor del Convenio comprende 31 escalones y representa el salario diario por el escalón correspondiente.

Dentro de los escalones quedan integrados todos los conceptos retributivos que vengán percibiendo los trabajadores, incluso el valor por penosidad, toxicidad, peligrosidad y el 25 por 100 del salario que para el régimen de incentivo garantiza la Ordenanza, la retribución específica del Jefe de equipo, así como el plus de desplazamiento.

Se exceptúan la antigüedad, nocturnidad, turnicidad, beneficios, premio de producción, pluses de distancia y ayuda social.

C. Escalón 6: Si bien se considera una escala de retribuciones desde el escalón 1 al 31, se garantiza al personal de esta factoría que figure en plantilla en 1 de enero de 1986 la percepción, como mínimo, del escalón 6.

Apartado 1.14 Jefe de equipo.—La retribución de los Jefes de equipo se determinará incrementando a la puntuación correspondiente por la categoría laboral respectiva el 25 por 100 de dicha puntuación, asignándole el nuevo escalón que corresponda.

Apartado 1.15 Antigüedad.—Los trabajadores fijos percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por tiempo de servicios prestados en la Empresa.

Dicho tiempo se computará en periodos de tres años hasta completar dos trienios, y a partir de éstos en periodos de cinco años, que se irán agregando hasta completar un máximo de dos trienios y seis quinquenios (treinta y seis años en total).

Los trienios o quinquenios comenzarán a devengarse el primero de enero o primero de julio, según se cumplan en el primer semestre o en el segundo semestre del año, respectivamente.

Los valores son los expresados en la tabla anexo II.

Apartado 1.16 Turnicidad.—En concepto de turnicidad se abonará a los trabajadores con régimen de trabajo a turnos las cantidades mensuales que figuran en las correspondientes tablas anexas III y IV con las deducciones también señaladas en las citadas tablas anexas por día de inasistencia al trabajo.

En aquellas cantidades están incluidas las antiguas retribuciones por turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos para el personal a tres turnos, y la disponibilidad para el personal a dos turnos, así como el valor de descanso de treinta minutos en jornada continuada para el personal tanto de tres como de dos turnos.

Para el personal que, trabajando a otro régimen, realice ocasionalmente trabajos nocturnos, se abonará la nocturnidad según se establece en la legislación vigente.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Apartado 1.17 Gratificaciones.—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, septiembre y Navidad, de una mensualidad cada una, calculadas sobre el escalón correspondiente más la antigüedad respectiva. A la gratificación de septiembre se le incrementarán 20.150 pesetas que corresponden a la extinguida prima de asistencia.

Para las pagas de verano y Navidad se tendrá en cuenta, a efectos de ingreso o cese del personal, que éste percibirá alternativamente la parte proporcional de dichas gratificaciones según se produzca el ingreso o cese en el primero o segundo semestre del año. En cuanto a la gratificación de septiembre, se abonará por dozavas partes a quienes ingresen o cesen entre el 1 de septiembre de un año y el 31 de agosto del siguiente.

Las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las siguientes:

La de verano, en el mes de mayo.

La de septiembre, en dicho mes.

La de Navidad, en el mes de diciembre.

Apartado 1.18 Paga de participación en beneficios.—Se mantiene la paga de beneficios instituida por el Convenio Colectivo de 1980.

El importe de cada fracción mensual de esta paga queda concretado, por escalón, en la tabla anexo V.

Apartado 1.19 Premio a la producción.—Para 1988 se fija en 7.935 pesetas mensuales para cada trabajador.

Apartado 1.20 Retribución de horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán con los valores de la tabla anexo VI estando comprendido en su valor el 75 por 100 sobre la base de cálculo pactada.

Apartado 1.21 Comidas, cenas y desayunos. Si algún trabajador se viera precisado a prolongar su jornada habitual de turnos o jornada continuada por un tiempo superior a dos horas, se le abonará el importe de la comida, cena o desayuno, según el horario correspondiente.

Para 1988 la cuantía será la siguiente:

Comida o cena: 784 pesetas.

Desayuno: 317 pesetas.

Apartado 1.22 Plus de distancia: Se conserva su importe a quienes lo tuvieron reconocido el día 1 de enero de 1976 y mientras tengan derecho a él.

Apartado 1.23 Domingos y festivos: El abono del día de descanso dominical y fiestas se hará efectivo a cada trabajador sobre el salario de escalón correspondiente más antigüedad. Esta norma es también de aplicación al personal que descanse entre semana, como compensación a haber trabajado en domingo.

El importe individual de plus festivo 3T5, plus supresión horas festivo 2TD, horas festivo personal 3T5, 2TD y jornada normal personal obrero será el que se señala en la tabla del anexo X referido a importe mensual.

Estos conceptos serán tenidos en cuenta como complementos a efectos de los importes liquidados a calcular para la jubilación voluntaria en el caso de ser concedida por la Empresa.

Apartado 1.24 Retribución de vacaciones: La retribución de las vacaciones anuales está integrada por el salario de escalón respectivo más la antigüedad correspondiente a los días laborables en su jornada laboral.

Apartado 1.25 Ayuda en caso de fallecimiento año 1988: En caso de fallecimiento de un trabajador de esta plantilla, por las causas o circunstancias que fueran, recibirá su esposa, derechohabientes o persona que expresamente haya designado el causante la cantidad de 1.076.484 pesetas.

La Empresa abonará por cada trabajador fallecido la mitad de esta ayuda. La otra mitad será aportada por los propios trabajadores, para lo cual se constituirá un fondo a base de un descuento mensual a cada uno, cuyo importe será de 269 pesetas. En el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe y los trabajadores lo reintegrarán en un periodo de dos años como máximo.

Esta ayuda se extiende a los casos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Apartado 1.26 Préstamos: El fondo para préstamos, reintegrables en dos años, para atender necesidades perentorias debidamente justificadas, así como para adquisición de vehículos de uso propio, se fija en 20.533.586 pesetas.

El importe de cada préstamo será como máximo de 200.000 pesetas.

La concesión de los préstamos será acordada por una Comisión formada por dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa, bajo la presidencia del Director del Centro o persona en quien delegue.

Para su concesión, la Comisión podrá efectuar las comprobaciones necesarias.

Apartado 1.27 Préstamos de viviendas: El fondo para la adquisición de viviendas se fija en 10.922.119 pesetas. En este fondo quedan comprendidos los préstamos concedidos en años anteriores.

De acuerdo con las amortizaciones de los préstamos concedidos, se irán concediendo nuevos préstamos según lo permita el saldo correspondiente.

Del citado fondo, la Empresa se reserva el 10 por 100 para disponer de él en caso necesario y justificado para destinarlo a su mismo objeto.

La cuantía del préstamo y los méritos o calificaciones para su obtención serán fijados por una Comisión Paritaria, presidida por el Director de la Factoría o persona en quien delegue.

Las demás condiciones serán las que se establecieron para los préstamos anteriores de esta misma índole.

Apartado 1.28 Ayuda escolar:

A) Las cuantías de las ayudas escolares para los hijos de trabajadores durante el curso académico 1988/89 se abonarán desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de 1988, previa justificación de matrícula y demás documentos que justifiquen dichos estudios.

La distribución de los importes será la siguiente:

	Pesetas
Enseñanza General Básica	9.109
BUP, COU y FPI	18.219
Estudios de Grado Medio y FP2 en la localidad	27.326
Estudios de Grado Medio y FP2 fuera de la localidad	56.931
Estudios de Grado Superior fuera de la localidad	68.315

Los estudios equivalentes a los enunciados tendrán el mismo tratamiento.

B) Becas de estudios para trabajadores: La cuantía de la beca se determinará por una Comisión, atendiendo a los estudios y circunstancias del solicitante.

Esta Comisión estará formada por cuatro Vocales (dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa), presidida por el Director de la Factoría o persona en quien delegue.

Se concede beca:

A quienes, teniendo una profesión y oficio determinado, desean obtener un perfeccionamiento o formación complementaria de la actividad laboral que constituya su profesión.

A quienes, habiendo terminado sus estudios, deseen realizar estudios ampliatorios o complementarios.

A quienes aspiren a obtener algún título profesional y deben realizar para ello estudios.

En general, a todos los que deseen realizar estudios de perfeccionamiento que, a juicio de la Comisión, merezcan ser atendidos.

Apartado 1.29 *Incapacidad permanente total*: Exclusivamente durante 1988, la Empresa procurará adaptar a puestos compatibles hasta un máximo de cuatro personas de las que sean declaradas afectadas de incapacidad permanente total para su profesión habitual, o de las que sean así calificadas, estando actualmente pendientes de calificación.

ANEXO I

Escalón

1988

Nivel	Pesetas/día	Nivel	Pesetas/día
1	2.840	17	3.779
2	2.892	18	3.859
3	2.927	19	3.944
4	2.974	20	4.031
5	3.023	21	4.120
6	3.074	22	4.212
7	3.126	23	4.307
8	3.184	24	4.404
9	3.238	25	4.513
10	3.299	26	4.618
11	3.360	27	4.729
12	3.424	28	4.846
13	3.489	29	4.967
14	3.557	30	5.093
15	3.631	31	5.221
16	3.703		

(S. e. u. o.)

ANEXO II

Antigüedad

Año 1988

Nivel	Trienio Pesetas/día	Quinquenio Pesetas/día
1 al 5	68	138
6 al 10	78	155
11 al 15	86	174
16 al 20	100	201
21 al 25	114	228
26 en adelante	125	252

(S. e. u. o.)

ANEXO III Turnicidad 3T5 Año 1988

Nivel	Turnicidad mensual (12 pagas)	Deducción por falta (12 pagas)
1	16.564	825
2	16.991	846
3	17.449	869
4	17.907	892
5	18.362	914
6	18.905	941
7	19.391	966
8	19.962	994
9	20.534	1.022
10	21.104	1.051
11	21.676	1.079
12	22.332	1.112
13	22.960	1.143
14	23.589	1.175
15	24.303	1.210
16	25.017	1.246
17	25.759	1.283
18	26.531	1.321
19	27.302	1.359
20	28.131	1.402
21	28.986	1.443
22	29.871	1.487
23	30.758	1.532
24	31.698	1.578
25	32.671	1.627
26	33.699	1.678
27	34.755	1.731
28	35.869	1.786
29	36.955	1.840
30	38.172	1.901
31	39.325	1.958

(S. e. u. o.)

ANEXO IV Turnicidad 2TD Año 1988

Nivel	Turnicidad mensual (12 pagas)	Deducción por falta (12 pagas)
1	10.081	502
2	10.367	516
3	10.651	530
4	10.910	543
5	11.223	559
6	11.567	576
7	11.852	590
8	12.223	609
9	12.565	626
10	12.937	644
11	13.278	661
12	13.708	683
13	14.109	703
14	14.537	724
15	14.993	747
16	15.450	769
17	15.935	793
18	16.449	819
19	16.934	843
20	17.476	870
21	18.050	899
22	18.621	927
23	19.220	957
24	19.820	987
25	20.505	1.021
26	21.162	1.054
27	21.847	1.088
28	22.589	1.125
29	23.332	1.162
30	24.132	1.202
31	24.903	1.240

(S. e. u. o.)

ANEXO V
Participación en beneficios
Año 1988

Nivel	Mensual - Doce pagas	Nivel	Mensual - Doce pagas
6	8.413	19	13.697
7	8.738	20	14.219
8	9.070	21	14.756
9	9.419	22	15.317
10	9.776	23	15.902

Nivel	Mensual - Doce pagas	Nivel	Mensual - Doce pagas
11	10.142	24	16.506
12	10.532	25	17.135
13	10.928	26	17.779
14	11.353	27	18.476
15	11.787	28	19.179
16	12.241	29	19.915
17	12.699	30	20.675
18	13.191	31	21.457

(S. e. u. o.)

ANEXO VI
Valor horas extraordinarias
Año 1988

Antigüedad		Escalón 206			Escalón 207			Escalón 208			Escalón 209		
Trenios	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS									
-	-	778	855	1.007	794	868	1.033	813	888	1.059	836	910	1.087
1	-	805	877	1.037	823	896	1.064	842	917	1.089	864	938	1.114
2	-	832	907	1.066	849	926	1.092	868	949	1.117	890	966	1.146
2	1	885	964	1.125	904	879	1.152	923	1.008	1.173	946	1.025	1.203
2	2	941	1.028	1.183	961	1.045	1.210	979	1.069	1.232	1.002	1.087	1.260
2	3	995	1.079	1.239	1.015	1.103	1.268	1.036	1.122	1.293	1.056	1.142	1.320
2	4	1.049	1.139	1.298	1.070	1.160	1.326	1.091	1.177	1.351	1.111	1.199	1.377
2	5	1.104	1.196	1.357	1.126	1.217	1.385	1.147	1.238	1.410	1.168	1.258	1.437

Antigüedad		Escalón 210			Escalón 211			Escalón 212			Escalón 213		
Trenios	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS									
-	-	855	931	1.112	876	954	1.142	899	978	1.171	921	1.003	1.203
1	-	884	963	1.142	908	991	1.175	931	1.012	1.206	954	1.037	1.238
2	-	910	992	1.171	943	1.024	1.211	964	1.048	1.240	987	1.071	1.272
2	1	965	1.050	1.230	1.008	1.093	1.279	1.030	1.117	1.310	1.052	1.142	1.342
2	2	1.020	1.110	1.288	1.072	1.163	1.351	1.096	1.188	1.380	1.117	1.209	1.411
2	3	1.076	1.169	1.348	1.139	1.232	1.420	1.162	1.256	1.450	1.184	1.277	1.481
2	4	1.131	1.226	1.407	1.204	1.301	1.491	1.226	1.326	1.518	1.250	1.348	1.551
2	5	1.188	1.284	1.464	1.269	1.371	1.558	1.293	1.397	1.590	1.315	1.418	1.619

Antigüedad		Escalón 214			Escalón 215			Escalón 216			Escalón 217		
Trenios	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS									
-	-	948	1.031	1.233	972	1.055	1.267	995	1.084	1.300	1.023	1.111	1.339
1	-	979	1.065	1.268	1.004	1.089	1.300	1.034	1.125	1.342	1.062	1.149	1.378
2	-	1.014	1.099	1.301	1.037	1.125	1.338	1.071	1.163	1.381	1.099	1.188	1.415
2	1	1.077	1.170	1.371	1.104	1.194	1.407	1.148	1.245	1.462	1.173	1.267	1.494
2	2	1.146	1.239	1.442	1.169	1.263	1.474	1.224	1.325	1.546	1.250	1.346	1.573
2	3	1.210	1.309	1.511	1.232	1.332	1.547	1.299	1.407	1.622	1.326	1.425	1.651
2	4	1.275	1.379	1.579	1.299	1.403	1.615	1.377	1.486	1.704	1.405	1.504	1.730
2	5	1.341	1.449	1.651	1.365	1.471	1.683	1.451	1.567	1.785	1.477	1.579	1.810

Antigüedad		Escalón 218			Escalón 219			Escalón 220			Escalón 221		
Trenios	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS									
-	-	1.052	1.146	1.378	1.079	1.172	1.414	1.112	1.204	1.454	1.146	1.238	1.496
1	-	1.089	1.118	1.414	1.117	1.211	1.453	1.149	1.241	1.494	1.187	1.278	1.542
2	-	1.127	1.218	1.453	1.154	1.251	1.493	1.187	1.279	1.532	1.226	1.325	1.587
2	1	1.199	1.299	1.532	1.227	1.328	1.571	1.258	1.359	1.612	1.309	1.412	1.673
2	2	1.272	1.379	1.612	1.301	1.408	1.651	1.335	1.440	1.689	1.394	1.502	1.763
2	3	1.348	1.458	1.689	1.378	1.486	1.728	1.408	1.517	1.769	1.476	1.590	1.835
2	4	1.422	1.534	1.769	1.451	1.566	1.809	1.481	1.597	1.847	1.558	1.677	1.924
2	5	1.495	1.615	1.847	1.526	1.644	1.886	1.556	1.674	1.926	1.642	1.765	2.012

Antigüedad		Escala 222			Escala 223			Escala 224			Escala 225		
Tramos	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS									
-	-	1.173	1.273	1.539	1.210	1.309	1.583	1.245	1.348	1.630	1.279	1.385	1.678
1	-	1.215	1.318	1.583	1.251	1.355	1.628	1.284	1.393	1.673	1.322	1.428	1.724
2	-	1.257	1.362	1.628	1.293	1.397	1.672	1.327	1.434	1.718	1.363	1.473	1.766
2	1	1.340	1.450	1.717	1.377	1.484	1.761	1.410	1.523	1.805	1.447	1.561	1.855
2	2	1.423	1.538	1.803	1.458	1.573	1.847	1.493	1.612	1.894	1.530	1.650	1.941
2	3	1.508	1.623	1.893	1.539	1.660	1.935	1.574	1.700	1.983	1.612	1.739	2.031
2	4	1.590	1.716	1.979	1.622	1.749	2.022	1.657	1.786	2.067	1.695	1.825	2.120
2	5	1.672	1.802	2.065	1.705	1.835	2.112	1.742	1.874	2.160	1.779	1.915	2.207

Antigüedad		Escala 226			Escala 227			Escala 228			Escala 229		
Tramos	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS									
-	-	1.318	1.426	1.728	1.357	1.466	1.779	1.399	1.510	1.832	1.440	1.556	1.889
1	-	1.365	1.474	1.778	1.403	1.516	1.829	1.446	1.558	1.881	1.484	1.603	1.938
2	-	1.411	1.524	1.826	1.450	1.566	1.878	1.492	1.610	1.932	1.532	1.656	1.986
2	1	1.504	1.622	1.926	1.542	1.662	1.977	1.583	1.708	2.031	1.623	1.755	2.087
2	2	1.597	1.724	2.024	1.634	1.763	2.078	1.676	1.809	2.130	1.719	1.854	2.186
2	3	1.689	1.821	2.124	1.728	1.864	2.176	1.770	1.907	2.128	1.812	1.953	2.285
2	4	1.784	1.920	2.224	1.823	1.961	2.274	1.864	2.004	2.327	1.905	2.051	2.381
2	5	1.877	2.019	2.321	1.913	2.062	2.374	1.956	2.104	2.426	1.997	2.150	2.483

Antigüedad		Escala 230			Escala 231		
Tramos	Quinquenios	J. N.	2TD	3TS	J. N.	2TD	3TS
-	-	1.482	1.601	1.950	1.530	1.650	2.007
1	-	1.559	1.650	1.997	1.574	1.700	2.056
2	-	1.576	1.702	2.046	1.621	1.749	2.107
2	1	1.671	1.801	2.147	1.716	1.847	2.205
2	2	1.763	1.899	2.247	1.809	1.948	2.304
2	3	1.856	1.997	2.344	1.901	2.045	2.402
2	4	1.950	2.098	2.442	1.995	2.146	2.503
2	5	2.043	2.196	2.541	2.087	2.242	2.601

(S. e. u. o.)

ANEXO VII

Tabla de puntuaciones por zonas

Zona	Puntos	Zona	Puntos
5	740,3	28	1.225,3
6	753,3	29	1.258,8
7	765,3	30	1.295,3
8	778,8	31	1.322,8
9	794,8	32	1.373,8
10	807,3	33	1.412,8
11	825,3	34	1.455,3
12	841,3	35	1.499,8
13	858,3	36	1.546,3
14	875,8	37	1.594,8
15	894,3	38	1.645,8
16	913,8	39	1.698,8
17	933,8	40	1.754,3
18	954,8	41	1.812,3
19	976,8	42	1.871,8
20	999,8	43	1.935,8
21	1.024,3	44	2.002,3
22	1.049,3	45	2.071,3
23	1.075,3	46	2.146,8
24	1.102,8	47	2.221,8
25	1.131,3	48	2.300,8
26	1.161,3	49	2.382,8
27	1.192,8	50	2.468,8

(S. e. u. o.)

ANEXO VIII

Puntuación por categorías

Categorías	Puntos
Jefe de Sección de Laboratorio	704,386
Auxiliar de Organización	473,522
Técnico de Organización de 2.ª	519,021
Técnico de Organización de 1.ª	598,222
Jefe de Organización de 2.ª	714,497
Jefe de Organización de 1.ª	739,774
Perito, Graduado Social y Asistente Social	1.029,618
Maestro Industrial	682,479
Encargado	507,225
Contramaestre y Maestro de 1.ª	620,129
Maestro de 2.ª	591,482
Jefe de Taller	792,013
Cal. Rep. Foto Aux. y Aux. de Laboratorio	422,968
Delineante de 2.ª	519,021
Delineante de 1.ª	598,222
Delineante Proyectista	739,774
Peón	363,989
Especialistas y Ayudantes	396,844
Oficial de 3.ª	406,955
Oficial de 2.ª	444,875
Oficial de 1.ª	480,263
Profesional de la Industria de 2.ª	434,764
Profesional de la Industria de 1.ª	460,041
Ordenanza y Portero	363,989
Vigilante y Enfermero	370,729
Guarda Vigilante	375,784
Pesador Bascuero	389,266
Almacenero	419,598
Conserje	438,134
Cabo Guarda Vigilante	451,616
Chófer turismo	461,726
Oficial de 2.ª Administrativo	519,021
Oficial de 1.ª Administrativo	598,222
Jefe de 2.ª Administrativo	714,497
Jefe de 1.ª Administrativo	800,438
Analista	473,322

(S. e. u. o.)

ANEXO IX

Puntuaciones exigidas para los escalones

Esc.	Puntos	Esc.	Puntos
1	Menos de 1.100,478.	17	1.957,583 a 2.033,416
2	1.100,479 a 1.144,568	18	2.033,417 a 2.112,778
3	1.144,569 a 1.188,658	19	2.112,779 a 2.195,067
4	1.188,659 a 1.234,511	20	2.195,068 a 2.280,319
5	1.234,512 a 1.282,128	21	2.280,320 a 2.368,498
6	1.282,129 a 1.333,272	22	2.368,499 a 2.460,205
7	1.333,273 a 1.386,180	23	2.460,206 a 2.555,438
8	1.386,181 a 1.440,851	24	2.555,439 a 2.654,199
9	1.440,852 a 1.497,286	25	2.654,200 a 2.756,487
10	1.497,287 a 1.555,484	26	2.756,488 a 2.864,066
11	1.555,485 a 1.615,446	27	2.864,067 a 2.975,173
12	1.615,447 a 1.678,935	28	2.975,173 a 3.069,806
13	1.678,936 a 1.744,188	29	3.069,807 a 3.209,731
14	1.744,189 a 1.812,968	30	3.209,731 a 3.333,330
15	1.812,969 a 1.883,511	31	3.333,331 a 3.461,663
16	1.883,512 a 1.957,582		

(S. e. u. o.)

ANEXO X

Otros conceptos salariales

Año 1988

Concepto	Mensual (12 pagas) Pesetas
Plus supresión horas festivo 2TD	2.420
Plus festivo 3T5	5.324
Horas festivo obrero J.N.	542
Horas festivo 2TD	477
Horas festivo 3T5	1.300

(S. e. u. o.)

APENDICE 2

Centro de Trabajo de Cartagena

Apartado 2.1 *Vacantes*: En los reconocimientos de titulación a personal de la Empresa, salvo cuando por razones de especialización y/o experiencia no se justifique, se procurará ocupar puesto a turno siempre que hubiere vacante y que el puesto exija dicha titulación.

Excepcionalmente y cuando existan razones fundadas para ello, la Dirección de la Empresa, previa información al Comité de Empresa, podrá decidir el ascenso de categoría a determinadas personas, sin cambio de puesto, con independencia del nivel fijado para el puesto de trabajo y sin que se produzcan los efectos que se indican en el artículo 65 del Reglamento de Régimen Interior.

Apartado 2.2 *Trasladados*: Al personal procedente de REPESA, en relación con esta materia, le será de aplicación lo estipulado en su contrato de trabajo.

Apartado 2.3 *Grupo de apoyo*: Está comprendido por aquellas personas que, sin formar parte de un cuadrante, tienen como misión principal la de cubrir ausencias en los puestos del Departamento de Producción establecidos en la norma al efecto. El tiempo que no invierten en cubrir ausencias lo dedicarán a la realización de las tareas que en la citada norma se indican.

La jornada laboral será la establecida para la jornada a tres turnos (jornada 6) cuando se encuentren cubriendo ausencias, y afectos al cuadrante que corresponda al trabajador sustituido. Para el resto del tiempo que no corresponda estar a turno, su jornada de trabajo será: Jornada ordinaria de lunes a viernes, con descansos en sábado y domingo de no tener que suplir ausencias. Caso de tener que cubrir turno en uno o en ambos días (sábado o domingo), desplazarán sus descansos a lunes, o lunes y martes siguientes, respectivamente.

En caso de incidencias, en cualquier situación, la cubrirá en primer lugar el corretornos o suplente, y de no ser posible lo hará el trabajador del grupo de apoyo.

Por razón de jornada de trabajo percibirán los siguientes pluses:

De relevo: Con los mismos criterios fijados en el apartado 2.13 del presente apéndice.

De turnicidad: Por cada jornada completa y medias jornadas de trabajo a turno, a razón del 100 por 100 y 50 por 100, respectivamente, de su valor diario.

De nocturnidad: Por cada noche trabajada.

Quedando compensado con los dos primeros el posible exceso de jornada, estudiándose una vez finalizado el año, para su compensación, las situaciones anómalas en cuanto a exceso de jornada se refiere.

El personal de este grupo no entrará en juego en el programa de vacaciones del resto de los componentes de los puestos de trabajo del que es apoyo, en cuyo caso podrán solicitar sus vacaciones a lo largo del año.

Durante el período de junio a septiembre, y coincidiendo con vacaciones, el trabajador del grupo de apoyo y el suplente o corretornos, será el del grupo de apoyo el primero en incorporarse a turno para sustituir en casos de incidencias.

Apartado 2.4. *Jornadas de trabajo y horarios*: La jornada de trabajo comenzará y terminará en el puesto de trabajo:

a) Jornada ordinaria: De 1 de enero a 31 de mayo y de 1 de octubre a 31 de diciembre:

De siete cuarenta y cinco a trece horas y de trece cuarenta a dieciséis cincuenta horas en jornada partida, con cuarenta minutos de descanso para la comida, por acuerdo entre las partes, quedando compensado en este horario las horas de exceso que por desfase de vacaciones puedan producirse.

De 1 de junio a 30 de septiembre:

De siete cuarenta y cinco a catorce quince horas.

Se continuará realizando desigualmente los horarios según la época del año, correspondiendo la mayor duración del «horario de invierno» a la menor duración del «horario de verano», entendiéndose, por tanto, a todos los efectos, que cada día de trabajo, sea en invierno o en verano, tiene el mismo valor.

b) Jornadas a turno: Jornadas de trabajo de ocho horas, de mañana y tarde, con horario de seis a catorce y de catorce a veintidós horas, y/o de mañana, tarde y noche, con horario de seis a catorce, de catorce a veintidós y de veintidós a seis horas, según cuadrantes establecidos.

En los casos de carga o descarga de buques se podrán establecer jornadas especiales, siéndoles de aplicación en estos períodos el plus de turno adicional por media jornada, de acuerdo con lo que se establece en el concepto «Plus de turnicidad» del apartado 2.14 de este apéndice.

Para las jornadas a «dos turnos» (jornadas 4 y 5) y a «tres turnos» (jornada 5) se continuará descansando en los días festivos cuando las necesidades del servicio lo permitan, devengándose, en caso de tener que realizar trabajo, las correspondientes horas extraordinarias, pudiendo optar el trabajador por cualquiera de las alternativas expuestas en el epígrafe e) del apartado 2.11 sobre horas extraordinarias de este apéndice.

Para la jornada a «tres turnos» (jornada 6), en aquellos casos en que como consecuencia de los cambios de ciclo de veintiocho a treinta y cinco días, después de las vacaciones de verano, se diese la circunstancia de tener que cambiar el turno sin que mediaren doce horas de descanso entre jornada y jornada (no extraordinaria), las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Cuando el personal sujeto a régimen de jornada a «tres turnos» no pueda disfrutar del descanso de doce horas entre jornada y jornada (no extraordinaria), por razón de suplencia o cambios de turno obligados por las necesidades del servicio, las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

No obstante lo anterior, se aplicará el mismo criterio a quienes, cuando no median doce horas de descanso entre jornada y jornada, aun siendo extraordinaria, cambien las horas extraordinarias por descanso más prima.

Al personal en jornada a «tres turnos» que sea requerido para realizar suplencias y no complete su jornada de trabajo, se le considerará como realizada en su totalidad, pudiendo optar por cualquiera de las alternativas expuestas en el epígrafe e) del apartado 2.11 sobre horas extraordinarias de este apéndice.

Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas.

Cuando por paradas de las unidades de producción el personal en jornada a turno pase a realizar trabajos en jornada ordinaria seguirá percibiendo el total de las retribuciones del puesto de procedencia.

En casos de trabajos urgentes, la Dirección de la Empresa tendrá facultades para el establecimiento de turnos especiales durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos, viniendo obligada a comunicar a la autoridad competente y al Comité los motivos por los que ha sido necesaria la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

Apartado 2.5 *Vacaciones anuales*: Se establecen en veintitrés días laborables al año.

Los días de vacaciones se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, pudiéndose disfrutar en el transcurso del año de su vencimiento.

Las vacaciones de los trabajadores a tres turnos en periodo de verano, una vez confeccionado el plan de vacaciones, no deberá ser alterado o interrumpido, salvo imponderables de fuerza mayor que lo exijan. Al personal en este régimen de jornada se le concederá el disfrute de un día al año, en sábado o domingo, de sus vacaciones, siempre que exista disposición de sustitución por parte de otro compañero, devengándose las correspondientes horas extraordinarias, caso de estar sujeto a este régimen, pudiendo optar el trabajador por cualquiera de las alternativas expuestas en el epígrafe e) del apartado 2.11 sobre horas extraordinarias de este apéndice.

Los movimientos de trabajadores entre puestos de trabajo se procurarán realizar fuera del periodo de jornada de verano, salvo que, por circunstancias que lo justifiquen, resultara aconsejable llevarlos a la práctica en dicho periodo.

Apartado 2.6 Dietas y kilometraje: En materia de dietas y kilometraje se seguirán aplicando los valores y normativa vigente.

Apartado 2.7 Haber asignado: Comprende este concepto la suma del salario base más un plus de peligrosidad que se cifra en un 10 por 100 de aquél, siendo sus valores mensuales para cada nivel, y para el año 1988, los que se reseñan en la tabla del anexo I de este apéndice.

Se hará efectivo en los doce meses del año y pagas extras de verano y Navidad.

Apartado 2.8 Gratificaciones o pagas extraordinarias: La Empresa continuará abonando a su personal las dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad por importe cada una del haber asignado y antigüedad mensuales que corresponda a cada trabajador.

Se abonarán juntamente con los salarios de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Apartado 2.9 Antigüedad: Continuará consistiendo en trienios, cuyos valores, para cada nivel y para 1988, son los que figuran en la tabla del anexo II de este apéndice.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse en 1 de enero para el personal que haya ingresado en el primer semestre de cada año, y en 1 de julio para quien haya ingresado en el segundo semestre.

Apartado 2.10 Plus de desplazamiento: Se suprime este concepto por haber sido integrado su importe, debidamente incrementado, en el haber asignado correspondiente al año 1988.

Apartado 2.11 Horas extraordinarias:

a) Las horas extraordinarias se abonarán, durante el año 1988, con arreglo a los valores que para cada nivel se recogen en la tabla del anexo III de este apéndice.

b) Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos por la Ley y Reglamento de Régimen Interior.

c) Respecto a los trabajadores comprendidos en los niveles 1 al 5, inclusive, continuarán excluidos del régimen de horas extraordinarias, tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

d) A efectos de lo previsto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se consideran:

1. Horas extraordinarias por fuerza mayor, las motivadas por:

Ausencias por enfermedad-accidente.

Ausencias por licencias y/o vacaciones imprevistas, debidamente justificadas.

Previsión y/o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Evitación de pérdidas o inutilización de materias primas o de productos.

Reparaciones urgentes de averías.

Reparaciones u operaciones perentorias que afecten a la producción, o aquellas que de no realizarlas supongan un deterioro económico considerable para la Empresa.

Paradas y puestas en marcha de unidades de producción.

Retrasos en el relevo.

2. Horas extraordinarias estructurales, las motivadas por:

Reajuste de turno con motivo de vacaciones del personal a jornadas a tres turnos.

Periodos punta de trabajos.

No poder disfrutar el personal a turno de los días festivos y que se perciben como tales horas.

Inspección de trabajos contratados urgentes o que afecten a la producción.

3. Horas extraordinarias no estructurales, las motivadas por:

Inspección de trabajos contratados no urgentes o que no afecten a la producción y las que, de no realizarlas, no supongan deterioro económico considerable para la Empresa.

Reparaciones no urgentes de averías.

Operaciones no perentorias.

Trabajos diversos no urgentes.

Vacaciones programadas.

Además de las anteriores, se considerarán aquellas que, atendiendo a criterios de clasificación semejantes a los considerados para las estructurales y no estructurales mencionadas anteriormente, dado su carácter esporádico, diversificación y mínima realización, no precisan ser tipificadas.

e) Para el personal sujeto al régimen de horas extraordinarias, por cada jornada extraordinaria completa que realice, se acuerda establecer la opción al trabajador para elegir entre percibir las horas extraordinarias realizadas o un descanso compensatorio, acumulable a vacaciones o a disfrutar cuando las necesidades del trabajo lo permitan, más la gratificación que por su nivel le corresponda, según los valores que se especifican en el anexo VII de este apéndice.

En los casos de realización de jornadas extraordinarias incompletas, podrán acumularse las horas hasta completar jornada de ocho horas para poder tener opción al descanso compensatorio y a la prima correspondiente.

Dicho descanso, de no acumularse a vacaciones a petición del trabajador, se procurará sea disfrutado dentro del ciclo siguiente al que se ha devengado, cuando se trate de personal a turno, y dentro del mes siguiente, si se trata de personal en jornada ordinaria.

f) La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas que por las circunstancias especiales de explotación industrial de ENFERSA o las situaciones de emergencia exigen la obligatoriedad de realización y tienen, por tanto, la consideración de fuerza mayor, de conformidad con la legislación vigente.

Apartado 2.12 Paga de Beneficios: Los trabajadores adscritos a este Centro de trabajo percibirán una Paga de Beneficios equivalente al 1,2 de su haber asignado (1,2 de 1/14 de los haberes asignados teóricos que le hubieran correspondido durante 1988) según la tabla del anexo IV de este apéndice.

Las personas que ingresen, cesen o cambien de categoría a lo largo del año percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada categoría durante el año y de estancia en la Empresa.

La liquidación anual de esta paga se efectuará dentro del año natural, a razón de un 50 por 100 de la misma en el mes de marzo y el 50 por 100 restante en septiembre, juntamente con los salarios de dichos meses, regularizándose en el mes de enero del siguiente año las posibles variaciones habidas.

Para el supuesto de que en años sucesivos puedan establecerse detracciones sobre beneficios, éstas no operarán por los días de inasistencia por enfermedad para los trabajadores que, conforme al anterior sistema, tengan acumulados días de exención.

Apartado 2.13 Plus de Relevo: El personal que trabaja a turno continuará percibiendo un Plus de Relevo cuyos valores, para cada uno de los niveles y para el año 1988, quedan concretados en la tabla del anexo V de este apéndice, que se percibirán en doce mensualidades ordinarias. Este Plus compensa el tiempo que se pueda invertir en los relevos.

Apartado 2.14 Plus de Turnicidad: Para 1988, se eleva a 135,87 pesetas el importe de este Plus, que se percibirá por jornadas completas y medias jornadas de trabajo a turno, a razón del 100 por 100 y 50 por 100, respectivamente, de su valor diario.

Apartado 2.15 Plus de Nocturnidad: El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir un Plus de nocturnidad en cuantía de 315 pesetas, para 1988, por cada noche trabajada, cualquiera que sea su categoría profesional.

Apartado 2.16 Valoración de puestos de trabajo: Manteniéndose vigente el actual sistema, el valor del punto positivo queda fijado, para 1988, como sigue:

Hasta el nivel 5, en 377,24 pesetas.

Niveles 6 al 16, en 336,23 pesetas.

A efectos de determinar estas gratificaciones, se estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, según anexo VI de este apéndice.

Las cantidades percibidas por valoración de puestos de trabajo no serán absorbidas por los incrementos de los haberes asignados pactados en el presente Convenio.

Se mantiene como escalones mínimos a percibir por este concepto los siguientes:

Nivel	Puntos
16	144
15	149
14	154
13	159

Apartado 2.17 Plus doble víspera de franqueo: Para el año 1988 se abonará el importe de 1.050 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo y termine ésta en su día de descanso.

Para el personal en jornada ordinaria, se hará extensivo este Plus a los siguientes supuestos:

- Continuación de jornada hasta, como mínimo, la una hora del día siguiente, siendo éste franqueo.
- Cuando por circunstancias excepcionales se realicen dos jornadas extraordinarias, iniciándose éstas en vísperas de franqueo.

Apartado 2.18 Gratificación por vigilancia de trabajos de contratistas: Los operarios que realizan esporádicamente funciones de vigilancia de los trabajos de contratistas percibirán durante 1988 la cantidad de 5.180 pesetas mensuales.

Dicha gratificación se percibirá como sigue:

Días efectivos de vigilancia	Importe Pesetas
De 1 a 6	1.295
De 7 a 12	2.590
De 13 a 17	3.885
De 18 a 22	5.180

Apartado 2.19 Plus de llamada a domicilio: Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicio en fábrica, hallándose en su domicilio y fuera de sus horas de trabajo, percibirá como extraordinarias las horas que en ello emplee con un mínimo de cuatro, y, además, una compensación de 2.766 pesetas, durante el año 1988.

Apartado 2.20 Plus doble de jornada: Para 1988, se eleva a 2.100 pesetas la primera a percibir por aquellos trabajadores que vengan obligados a doblar el turno cuando no haya posibilidad de facilitarle un sustituto, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle en base a la aplicación del epígrafe e) del apartado 2.11 sobre horas extraordinarias de este apéndice.

2.21 Ayuda escolar: La cuantía de la ayuda escolar por estudios de los hijos del personal consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

	Pesetas
Estudios superiores y medios:	
Fuera de Cartagena	91.786
En Cartagena	22.684
UNED:	
Fuera de Cartagena	42.201
En Cartagena	22.684
Formación Profesional fuera de Cartagena	78.493
COU, BUP y Formación Profesional:	
Colegios públicos o concertados	5.276
Colegios privados	22.684
Preescolar y Enseñanza General Básica:	
Colegios públicos concertados	3.588
Colegios privados	10.551

Estas ayudas se abonarán en su totalidad en el mes de octubre, previa presentación de los justificantes de matrícula. También podrá exigirse la justificación de estudios en cualquier momento del curso escolar.

Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez, dentro de cada ciclo, en cada uno de los tipos de estudios indicados, considerándose el BUP y el COU a estos efectos como un solo nivel de estudios. Quedarán exentos de la limitación de repetición de curso los hijos minusválidos.

Las ayudas para los estudios de grado medio y superior no son repetibles, por cuya razón no se aplicarán cuando se haya terminado una carrera o estudio y se pretenda realizar otros, pero sí cuando se cambie de carrera o estudios, percibiendo entonces, a partir del curso siguiente, a aquel en que se dejó la anterior carrera.

Las ayudas a que se refiere este artículo se aplicarán también a los hijos del personal en situación de pasivo.

De surgir nuevos supuestos, se determinarían por acuerdo con el Comité de empresa.

Apartado 2.22 Protección familiar: Permanece la garantía de 900 pesetas mensuales por el concepto de ayuda de matrimonio.

Apartado 2.23 Jubilación, invalidez, viudedad y orfandad: Para los casos de jubilación, invalidez (permanente total y absoluta, y gran invalidez), viudedad y orfandad, y para el personal actualmente sujeto al régimen de previsión social complementaria, se garantizan las indemnizaciones que resulten en cada caso, de acuerdo con la norma del Centro de trabajo, de noviembre de 1978, sobre la materia.

Para la mejor aplicación de la norma citada anteriormente, la representación de los trabajadores está conforme con que la Empresa continúe aplicando dichas indemnizaciones, anticipadamente, a los casos de baja definitiva, hasta tanto se conozcan los importes de las pensiones que resulten y efectos de las mismas, en cuyo momento se procederá a su regulación.

Apartado 2.24 Fondo de préstamos para viviendas: Para 1988, se eleva a 11.769.844 pesetas el Fondo de préstamos para viviendas, administrándose de acuerdo con la norma que regula este Fondo, quedando modificado el punto 3.3 de dicha norma en lo siguiente:

- Préstamos de hasta 250.000 pesetas, amortización mínima de 7.200 pesetas por mensualidad.
- Préstamos superiores a 250.000 pesetas, hasta el límite de 500.000 pesetas, amortización de 8.600 pesetas por mensualidad.

Apartado 2.25 Fondo para otros préstamos: Para 1988, se establece un fondo de 6.300.000 pesetas para cuestiones ajenas a vivienda, cuya distribución se hará con los criterios fijados en la normativa al efecto.

Apartado 2.26 Indemnización en casos de defunción o incapacidad: Para 1988, para los trabajadores en situación de activo se mantienen las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de fallecimiento por las causas o circunstancias que fueren, percibirá el cónyuge, derechohabientes o persona que expresamente haya designado el causante, la cantidad de dos millones de pesetas.

b) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, al causar baja en la Empresa, una vez que se ratifica por la Seguridad Social la resolución definitiva, percibirá la cantidad de un millón de pesetas.

Para las situaciones de fallecimiento la Empresa abonará por cada trabajador el 75 por 100 de estas indemnizaciones y el otro 25 por 100 será aportado por los propios trabajadores a un fondo, a base de un descuento mensual a cada uno, cuyo importe será de 300 pesetas; en el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe, y los trabajadores lo reintegrarán en el transcurso del año siguiente. Del mismo modo, si al entrar en vigor el nuevo sistema el 1 de enero de 1989 quedase fondo en favor de los trabajadores, como consecuencia de sus aportaciones, éste se aplicará, hasta donde alcance, para el pago de la cuota a aportar por los mismos a partir de dicha fecha.

Las indemnizaciones por incapacidad correrán exclusivamente de cuenta de la Empresa, sin ninguna aportación por parte de los trabajadores.

Apartado 2.27 Fondo Grupo de Empresa: Para 1988, se fija el fondo en 2.100.000 pesetas.

Apartado 2.28 Fondo Personal Pasivo: Para 1988 se eleva el Fondo a 2.215.500 pesetas para atenciones sociales al personal en situación de pasivo.

Apartado 2.29 Seguro de Responsabilidad Civil: Queda asegurada la responsabilidad civil frente a terceros de personal de este centro de trabajo derivada del ejercicio de los sometidos encomendados por la Empresa dentro de su ámbito.

Apartado 2.30 Disposición final: En las materias no tratadas en este Convenio o en el apéndice número 2 se estará además a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior.

ANEXO I

Tabla de salarios mensual

Año 1988

Nivel	Haber base	Pl. peligrosidad	Haber asignado	Total anual
1	270.499	27.050	297.549	4.165.686
2	237.821	23.782	261.603	3.662.442
3	206.805	20.681	227.486	3.184.804
4	183.392	18.339	201.731	2.824.234
5	168.334	16.833	185.167	2.592.338
6	141.485	14.149	155.634	2.178.876
7	133.372	13.337	146.709	2.053.926
8	120.648	12.065	132.713	1.857.982
9	108.675	10.868	119.543	1.673.602
10	96.604	9.660	106.264	1.487.696
11	90.099	9.010	99.109	1.387.526
12	85.711	8.571	94.282	1.319.948
13	82.528	8.253	90.781	1.270.934
14	80.772	8.077	88.849	1.243.886
15	79.496	7.950	87.446	1.224.244
16	78.766	7.877	86.643	1.213.002

(S. e. u. o.)

ANEXO II

Tabla de antigüedad

Año 1988

Nivel	Valor trienio	
	Mensual	Anual
1	9.991	139.874
2	8.777	122.878
3	7.623	106.722
4	6.755	94.570
5	6.194	86.716
6	5.197	72.758
7	4.896	68.544
8	4.424	61.936
9	3.979	55.706
10	3.530	49.420
11	3.288	46.032
12	3.126	43.764
13	3.006	42.084
14	2.943	41.202
15	2.893	40.502
16	2.867	40.138

(S. e. u. o.)

ANEXO III

Tabla de valores de horas extraordinarias

Año 1988

Nivel	Número de trienios					
	0	1	2	3	4	5
6	1.179,91	1.221,85	1.262,50	1.303,78	1.345,07	1.386,36
7	1.107,68	1.146,46	1.185,24	1.224,00	1.262,78	1.301,55
8	996,99	1.031,88	1.066,77	1.101,65	1.136,54	1.171,43
9	891,61	922,79	954,02	985,20	1.016,40	1.047,62
10	785,03	812,52	840,00	867,45	894,96	922,41
11	694,46	718,78	743,10	767,39	791,70	816,01
12	664,24	687,50	710,77	733,99	757,25	780,51
13	634,64	656,85	679,06	701,28	723,47	745,69
14	619,28	640,97	662,63	684,33	706,00	727,64
15	609,19	630,51	651,84	673,15	694,47	715,82
16	592,02	612,77	633,48	654,21	674,91	695,64

Nivel	Número de trienios					
	6	7	8	9	10	11
6	1.427,68	1.468,97	1.510,26	1.551,57	1.592,87	1.634,17
7	1.340,33	1.379,10	1.417,86	1.456,63	1.495,37	1.534,15
8	1.206,32	1.241,21	1.276,12	1.311,01	1.345,91	1.380,81
9	1.078,83	1.110,04	1.141,23	1.172,44	1.203,63	1.234,87
10	949,90	977,38	1.004,86	1.032,32	1.059,81	1.087,26
11	840,33	864,60	888,92	913,24	937,53	961,84
12	803,73	827,00	850,26	873,50	896,73	919,99
13	767,94	790,15	812,32	834,56	856,76	878,98
14	749,33	771,00	792,67	814,36	836,03	857,69
15	737,12	758,47	779,78	801,11	822,44	843,75
16	716,35	737,10	757,80	778,51	799,25	819,96

(S. e. u. o.)

ANEXO IV

Tabla de beneficios

Año 1988

Nivel	Total anual
1	357.059
2	313.924
3	272.983
4	242.077
5	222.200
6	186.761
7	176.051
8	159.256
9	143.452
10	127.517
11	118.931
12	113.138
13	108.937
14	106.619
15	104.935
16	103.972

(S. e. u. o.)

ANEXO V

Tabla de plus de relevo

Año 1988

Nivel	Importe	
	Mensual	Anual
4	9.879	118.548
5	9.049	108.588
6	7.573	90.876
7	7.128	85.536
8	6.428	77.136
9	5.768	69.216
10	5.105	61.260
11	4.746	56.952
12	4.505	54.060
13	4.330	51.960
14	4.233	50.796
15	4.163	49.956
16	4.123	49.476

(S. e. u. o.)

ANEXO VI

Valoración de puestos de trabajo

Año 1988

Nivel	Puntos técnicos equivalentes
1	783,62
2	682,70
3	591,79
4	504,62
5	457,12
6	362,12
7	332,44
8	290,88
9	249,33
10	207,77
11	185,00
12	169,00
13	158,00
14	151,00
15	145,00
16	138,00

(S. e. u. o.)

ANEXO VII

Tabla de plus de compensación
jornada

Año 1988

Nivel	Importe por cada jornada extraordinaria completa de trabajo
6	9.070
7	8.515
8	7.664
9	6.855
10	6.035
11	5.340
12	5.108
13	4.880
14	4.762
15	4.683
16	4.551

(S. e. u. o.)

APENDICE 3

Centro de trabajo de Madrid

Apartado 3.1 *Grupos profesionales*: Por razón de la función, el personal de este Centro de trabajo estará clasificado en los siguientes grupos profesionales, y dentro de ellos en las siguientes categorías:

I. Grupo de Directivos.—Las personas que ocupen puestos directivos, serán libremente designadas y separadas por la Dirección. Si procedieran de la plantilla de la Empresa, al cesar en sus funciones directivas quedarán en la categoría de Técnico Superior A.

II. Grupo de Jefes Superiores.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

1. Técnico Superior A.
2. Técnico Superior B.
3. Técnico Superior C.

III. Grupo de Técnicos.—Integran el presente grupo los siguientes subgrupos y categorías:

1. Técnicos Titulados y asimilados:
 - 1.1 Técnico de primera A.
 - 1.2 Técnico de primera B.
 - 1.3 Técnico A.
 - 1.4 Técnico B.
 - 1.5 Técnico C.

2. Técnicos Auxiliares:

- 2.1 Ayudante Técnico A.
- 2.2 Ayudante Técnico B.
- 2.3 Ayudante Técnico C.
- 2.4 Auxiliar Técnico.

IV. Grupo de Administrativos.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Jefes Administrativos:

- 1.1 Jefe Administrativo de primera A.
- 1.2 Jefe Administrativo de primera B.
- 1.3 Jefe Administrativo de segunda A.
- 1.4 Jefe Administrativo de segunda B.
- 1.5 Jefe Administrativo de segunda C.

2. Oficiales y Auxiliares Administrativos:

- 2.1 Oficial Administrativo de primera.
- 2.2 Oficial Administrativo de segunda.
- 2.3 Oficial Administrativo de tercera.
- 2.4 Auxiliar Administrativo.

V. Grupo de Subalternos.—Comprende este grupo las siguientes categorías:

1. Conserje.
2. Ordenanza.
3. Ordenanza segunda.

VI. Grupo de Operarios.—Comprende este grupo las siguientes categorías:

1. Oficial primera Operario.
2. Oficial segunda Operario.
3. Oficial tercera Operario.
4. Ayudante Especialista.
5. Peón.
6. Mujer de la Limpieza.

Apartado 3.2 *Niveles retributivos*: Las categorías profesionales a que se refiere el apartado anterior están distribuidas en niveles retributivos con arreglo al siguiente criterio:

Nivel retributivo	Categorías que comprende
1	Técnico Superior A.
2	Técnico Superior B.
3	Técnico Superior C.
4	Técnico de primera A. Jefe Administrativo de primera A.
5	Técnico de primera B. Jefe Administrativo de primera B.
6	Técnico A. Jefe Administrativo de segunda A.
7	Técnico B. Jefe Administrativo de segunda B.
8	Técnico C. Jefe Administrativo de segunda C.
9	Ayudante Técnico A. Oficial Administrativo de primera.
10	Ayudante Técnico B. Oficial Administrativo de segunda.
11	Ayudante Técnico C. Oficial Administrativo de tercera.
12	Conserje. Auxiliar Técnico. Auxiliar Administrativo.
13	Oficial primera Operario. Ordenanza.
14	Oficial segunda Operario. Ordenanza de segunda. Oficial de tercera Operario.
15	Ayudante Especialista.
16	Peón. Mujer de la Limpieza.

Apartado 3.3 *Cambios de puesto*: Se entenderá por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites del Centro de trabajo.

Dentro de las facultades que le reconoce la Ley, la Dirección, previa información al Comité de Empresa, podrá efectuar cambios de puestos con las limitaciones impuestas por la necesaria adecuación entre la titulación académica o profesional del trabajador con la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su grupo profesional.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

1. Por solicitud del interesado; en cuyo caso, de acceder la Dirección a la petición, el trabajador aceptará las condiciones económicas de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.
2. Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador; en cuyo caso, el cambio se registrará con arreglo a lo establecido por las partes.

Apartado 3.4 *Jornada de trabajo y horario*: 1. La jornada de trabajo responderá al horario de siete cuarenta y cinco a quince horas, de lunes a viernes, inclusive, durante todo el año.

2. Se establece una flexibilidad de quince minutos a la entrada al trabajo por la mañana, recuperándose el total en el mismo día, al finalizar la jornada, concediéndose exentos de recuperación, en el estricto caso de no rebasarse, los cinco primeros minutos sobre el horario de la mañana.

3. El control de presencia del personal se efectúa mediante sistema informatizado.

Apartado 3.5 *Vacaciones anuales*: El personal de este Centro de trabajo tendrá derecho a disfrutar por este concepto veintitrés días laborales al año.

Los días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del mismo período inmediato a aquél en que se devenguen.

Los que ingresen o cesen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente, computándose la fracción de mes trabajado como mes completo.

Apartado 3.6 Haber asignado: Comprende este concepto la suma de salario base más un plus de capitalidad que se cifra en un 10 por 100 de aquél.

Los valores resultantes son los que figuran en la tabla del anexo I de este apéndice.

Apartado 3.7 Antigüedad: Los trabajadores fijos del Centro de trabajo de Madrid percibirán como complemento por este concepto, un aumento periódico por cada trienio o quinquenio de servicio.

Los valores resultantes son los que figuran en la tabla del anexo II de este apéndice.

Cada trienio, o, en su caso, quinquenio, comenzará a devengarse el 1 de enero de cada año para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo, y el 1 de julio, para quien haya ingresado durante el segundo.

Apartado 3.8 Pagas extraordinarias: Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año denominadas de verano y Navidad, que se abonarán con los salarios de junio y noviembre, respectivamente, y cuyo importe para cada trabajador será el equivalente a su haber asignado mensual más la antigüedad que le corresponda en cada semestre.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado, o cesen a lo largo del año se percibirá sobre dichas pagas la proporción que corresponda al tiempo efectivo de permanencia que tuviesen en dicho año.

Apartado 3.9 Paga de beneficios: Los trabajadores adscritos al Centro de trabajo de Madrid, percibirán una paga de beneficios, equivalente al 1,2 de su haber asignado (1,2 de 1/14 de los haberes asignados teóricos que le hubieran correspondido durante 1988), según tabla del anexo III de este apéndice.

Las personas que ingresen, cesen, o cambien de categoría a lo largo del año, percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada categoría durante el año y de estancia en la Empresa.

El abono de esta paga se efectuará dentro del año natural, a razón de un 50 por 100 de la misma en el mes de marzo y el 50 por 100 restante, en agosto, juntamente con los salarios de dichos meses, regularizándose en el mes de enero del año siguiente las posibles variaciones que se hubieran producido en el último trimestre.

Apartado 3.10 Plus de desplazamiento: Se suprime este concepto por haber sido integrado su importe, debidamente incrementado, en el haber asignado correspondiente al año 1988.

Apartado 3.11 Complemento personal: El importe anual de este complemento se percibirá dividido en 14 pagas, coincidiendo con los doce meses del año y las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad y será absorbible en caso de ascenso.

Los importes de este complemento personal se incrementan de acuerdo a lo establecido en este Convenio.

Apartado 3.12 Subvención de comida: Para 1988 queda fijado su valor en 403 pesetas. Estos valores se abonarán exclusivamente en los casos que se requiera la asistencia al trabajo por la tarde.

No se percibirá cuando el personal realice viajes en comisión de servicios o efectúe comidas por cuenta de la Empresa.

El plus que se viene abonando por el concepto «sustitución comida» se continuará satisfaciendo como tal en doce mensualidades y su valor se fija en 4.266 pesetas para 1988.

Apartado 3.13 Horas extraordinarias: Independientemente de lo escrito en el artículo general de horas extras se deberá tener en cuenta para el Centro de trabajo de Madrid, lo siguiente:

Las horas extraordinarias que como tal se realicen en el Centro de trabajo de Madrid se abonarán con arreglo a los valores que, para cada uno de los niveles se recogen en la tabla del anexo IV los cuales comprenden el incremento legal del 75 por 100 sobre la base del cálculo pactada.

Si por razones de servicio se tuviese que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la jornada de tarde para el inicio de las mismas comenzará dos horas después de finalizada la de mañana.

Por el especial carácter de sus funciones y espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, queda excluido del régimen de jornada máxima sin percibir retribución específica por realización de horas extraordinarias, el personal comprendido en los cinco primeros niveles de la tabla del anexo I contemplándose en la globalidad de sus retribuciones esta circunstancia, tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se realicen con motivo de ausencias por enfermedad, accidente, vacaciones y/o permisos del personal, acumulación de tareas, períodos punta, y en general, por cualesquiera otras causas de naturaleza análoga, en tanto su realización venga determinada por exigencias de la Organización y/o Administración de los distintos servicios; entendiéndose las partes en este sentido, normalmente ineficaz y en cualquier caso antieconómico, pretender evacuar tales trabajos mediante contrataciones temporales y/o a tiempo parcial, dado el nivel de adiestramiento específico que los mismos suelen requerir y la imposibilidad, por consiguiente, de poder contar, a través de dicho cauce, con personal idóneo para su realización, en mínimas condiciones de competitividad coste/eficacia.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las de fuerza mayor, considerándose como tales las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. No obstante, estas horas serán abonadas como si se tratase de horas extraordinarias.

Apartado 3.14 Plus de turno: Para los trabajadores que trabajen a turno (mañana o tarde), este plus se incrementa en lo establecido en este Convenio, quedando fijado en 6.300 pesetas por mes mientras lo realicen.

Apartado 3.15 Ascensos de categoría: 1. Los procedimientos de ascenso de categoría serán dos:

- A. Por concurso.
- B. Por libre designación de la Dirección de la Empresa.

1.1 Se efectuarán por concurso los ascensos para cubrir vacantes que se produzcan dentro de las categorías comprendidas en los niveles 6 al 16, ambos inclusive, del apartado 3.2 salvo por lo que respecta a los puestos que a continuación se reseñan:

- Secretarias.
- Conserjes.
- Ordenanzas.
- Conductores de Dirección.

Se entiende por vacantes los puestos que sea necesario cubrir.

1.2 Los puestos exceptuados del sistema de concurso anteriormente reseñados, así como los encuadrados dentro de los niveles 1 al 5, ambos inclusive, se cubrirán siempre por libre designación de la Dirección, salvo que se opte por el procedimiento de concurso.

2. También podrá producirse ascenso de categoría como consecuencia de un cambio sustancial de funciones en el ámbito del puesto de trabajo encomendado a un trabajador, que haga necesario reclasificar dicho puesto en una categoría profesional superior.

Apartado 3.16 Procedimiento para los concursos: Los concursos se regirán por el siguiente procedimiento:

A. Convocatoria: En la cual se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo, y su ámbito de reclutamiento.

Cuando se convoque concurso abierto a otros Centros de trabajo, se indicará en la convocatoria las condiciones de traslado, en su caso.

B. Pruebas pertinentes ajustadas a las necesidades del puesto, si fueran necesarias o aconsejables.

C. Valoración de los méritos o cualificaciones de los candidatos con arreglo a las bases de la convocatoria. Entre ellos contará, con su ponderación conveniente, la antigüedad en la Empresa.

D. Propuesta de candidatos seleccionados por la Comisión de concursos.

E. Elección del candidato.

Apartado 3.17 Comisión de concursos: Estará formada por:

Presidente: El Director de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Secretario: Un experto de los servicios de personal, competente en la realización técnica de las pruebas y evaluaciones.

Vocales: El Jefe de Personal del Centro de trabajo; Jefe del Departamento al que esté adscrito el puesto a cubrir, y hasta dos representantes del Comité de Empresa del Centro de trabajo.

Esta Comisión será informada por el Secretario, en reunión de todos sus miembros, sobre el sistema de selección y evaluación utilizado, resulta en puntuaciones y orden propuesto de calificación de los candidatos aptos. Las deliberaciones se efectuarán en presencia del Presidente, el cual, oída la Comisión, seleccionará entre los candidatos aptos, como máximo, el doble de personas más uno de los puestos a cubrir, según la prelación determinada por la puntuación alcanzada, para que entre ellos el Jefe del Departamento que corresponda elija finalmente la persona que considere más adecuada.

Apartado 3.18 Premios: Aquellos trabajadores que no hayan llegado tarde ningún día en el año, ni tengan ninguna falta al trabajo en el mismo período, gozarán de dos días de vacaciones. A tal efecto, será considerado dentro del carácter de puntualidad la flexibilidad establecida.

Apartado 3.19 Normas aplicables al personal procedente de Repesa: Al personal procedente de Repesa integrado en la plantilla del Centro de Madrid, le será de aplicación la normativa sobre previsión social complementaria existente en este Centro de trabajo.

Apartado 3.20 Indemnización en casos de defunción e incapacidad: Para los trabajadores de este Centro de trabajo en situación de activo durante 1988, se establecen las siguientes indemnizaciones:

A. En caso de fallecimiento, por las causas o circunstancias que fueran recibirá el cónyuge o, en su defecto, sus derechohabientes una indemnización de 2.000.000 de pesetas.

B. En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, al causar baja en la Empresa, una vez que se notifique por la Seguridad Social la Resolución definitiva, percibirá la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Para el abono de dichas ayudas, la Empresa contratará con una Entidad de seguros una póliza que cubra los capitales antes citados. El 75 por 100 del importe de dicha póliza será satisfecho por la Empresa y el 25 por 100 restante por los trabajadores, siendo la cuota no mayor a 250 pesetas/mes por trabajador (por ambas contingencias).

Apartado 3.21 *Ayuda escolar*: 1. La ayuda escolar en favor de los hijos de trabajadores se aplicará a los siguientes estudios:

Jardín de Infancia, Preescolar, EGB, BUP, COU, Formación Profesional de primero y segundo grado, estudios de Grado medio, Superior y Doctorado.

2. Para la concesión de estas ayudas se establecen las siguientes condiciones:

A. Justificación de la matrícula del curso de que se trate.

B. Haber aprobado el curso precedente o, al menos, el número de asignaturas necesarias para pasar al siguiente curso.

3. Podrá exigirse la justificación de estudios del curso escolar.

4. Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez, en cada uno de los tipos de estudio indicados en el epígrafe I de este apartado, considerándose el BUP y el COU como un solo nivel de estudios.

5. Las ayudas correspondientes a cada curso se harán efectivas en el mes de octubre de cada año.

6. A los trabajadores que hayan obtenido alguna otra ayuda o beca con la misma finalidad, la Empresa, no obstante, también se concederá este beneficio, si bien en cuantía que no exceda en cada caso del 100 por 100 de los gastos reales, en conjunto, para los estudios correspondientes, a cuyo fin los interesados habrán de declarar aquéllas.

7. La ocultación de cualquier otra ayuda que se perciba por este concepto, será motivo suficiente para la pérdida de la que aquí se establece, por un número de cursos doble de aquellos en los que se haya producido dicha ocultación.

8. Las ayudas para los estudios de Grado Medio y Superior no son repetibles, por cuya razón no se aplicarán cuando se haya terminado una carrera o estudios excepto el Doctorado y se pretenda realizar otros, pero sí cuando se cambie de carrera o estudios, percibiéndose, entonces, a partir del curso siguiente a aquel en que se dejó la anterior carrera.

9. Las ayudas a que se refiere este artículo se aplicarán también a los hijos del personal jubilado y a los huérfanos de los trabajadores.

10. El régimen económico de estas ayudas será el siguiente:

Jardín de Infancia, Preescolar, Educación General Básica, primer ciclo y Secretariado: 21.000 pesetas.

Educación General Básica, segundo ciclo: 21.525 pesetas.

Bachiller Unificado Polivalente, Formación Profesional y COU: 21.525 pesetas.

Enseñanza de Grado Medio: 25.620 pesetas.

Enseñanza de Grado Superior y Doctorado: 27.825 pesetas.

Apartado 3.22 *Préstamos*:—Se fijan los fondos para los préstamos de vivienda, vehículo y necesidades extraordinarias, en las cuantías siguientes:

Préstamo de vivienda: 19.950.000 pesetas.

Préstamo de vehículo: 3.675.000 pesetas.

Préstamo por necesidades extraordinarias: 3.150.000 pesetas.

Para la concesión de estos préstamos se estará a la normativa vigente.

ANEXO I
Tabla de salarios
Año 1988

Nivel	Salario base mensual	Plus capitalidad mensual	Haber asignado mensual	Total anual - 14 pagas
1	271.898	27.190	299.088	4.187.232
2	240.243	24.024	264.467	3.699.738
3	208.596	20.860	229.456	3.212.384
4	187.177	18.718	205.895	2.882.530
5	172.914	17.291	190.205	2.662.870
6	144.606	14.461	159.067	2.226.938
7	135.713	13.571	149.284	2.089.976
8	123.104	12.310	135.414	1.895.796
9	110.495	11.050	121.545	1.701.630
10	97.890	9.789	107.679	1.507.506
11	87.351	8.735	96.086	1.345.204
12	84.258	8.426	92.684	1.297.576
13	81.171	8.117	89.288	1.250.032
14	79.942	7.994	87.936	1.231.104
15	78.710	7.871	86.581	1.212.134
16	75.623	7.562	83.185	1.164.590

(S. e. u. o.)

ANEXO II*Tabla de valores mensuales de antigüedad*

Año 1988

Nivel	Valor trienio	Valor quinquenio
1	11.822	23.591
2	10.280	20.558
3	8.762	17.525
4	7.600	15.197
5	6.889	13.779
6	5.466	10.916
7	5.014	10.018
8	4.380	8.762
9	3.762	7.511
10	3.124	6.250
11	2.603	5.184
12	2.415	4.833
13	2.245	4.475
14	2.151	4.305
15	2.059	4.118
16	1.891	3.762

(S. e. u. o.)

ANEXO III*Paga de beneficios*

Año 1988

Nivel	Valor anual beneficios
1	358.906
2	317.120
3	275.347
4	247.074
5	228.246
6	190.880
7	179.141
8	162.497
9	145.854
10	129.215
11	115.303
12	111.221
13	107.146
14	105.523
15	103.897
16	99.822

(S. e. u. o.)

ANEXO IV*Valor horas extraordinarias*

Año 1988

Nivel	Sin antig.	1 trienio	2 trienios	2-T 1-Q	2-T 2-Q	2-T 3-Q	2-T 4-Q	2-T 5-Q	2-T 6-Q
6	1.054	1.083	1.113	1.172	1.231	1.290	1.349	1.408	1.467
7	978	1.004	1.031	1.086	1.138	1.193	1.248	1.301	1.356
8	868	891	916	963	1.010	1.057	1.105	1.152	1.199
9	760	780	800	841	882	923	963	1.003	1.043
10	651	668	686	719	753	785	820	854	887
11	560	574	589	616	645	672	700	729	757
12	533	545	559	585	611	636	664	689	715
13	505	518	530	553	578	602	626	650	674
14	494	505	517	540	563	587	609	632	655
15	482	494	504	526	549	571	593	615	637
16	454	464	475	496	516	536	555	576	596

(S. e. u. o.)

APENDICE 4

Centro de trabajo de Puertollano

Apartado 4.1 *Grupos profesionales*.—Por razón de la función, el personal estará clasificado en los siguientes grupos y subgrupos profesionales, y dentro de ellos en las siguientes categorías:

I. Grupo de Directivos: Las personas que ocupen puestos directivos serán libremente designadas y separadas por la Dirección. Si procedieran de la plantilla de la Empresa, al cesar en sus funciones directivas, quedarán en la categoría de Jefe Superior.

II. Grupo de personal superior: Comprende este grupo las siguientes categorías:

1. Jefe Superior.
2. Técnico Jefe.

III. Grupo de Técnicos: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Técnicos titulados y asimilados:

- 1.1 Técnico 1.^a
- 1.1 Técnico 2.^a

2. Técnicos Auxiliares:

- 2.1 Ayudante técnico 1.^a
- 2.2 Ayudante técnico 2.^a
- 2.3 Ayudante técnico 3.^a
- 2.4 Auxiliar técnico.

3. Mandos intermedios:

- 3.1 Maestro.
- 3.2 Contramaestre.
- 3.3 Encargado.

IV. Grupo de Administrativos: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Jefes Administrativos:

- 1.1 Jefe Administrativo 1.^a
- 1.2 Jefe Administrativo 2.^a

2. Oficiales y Auxiliares Administrativos:

- 2.1 Oficial Administrativo 1.^a
- 2.2 Oficial Administrativo 2.^a
- 2.3 Oficial Administrativo 3.^a
- 2.4 Auxiliar Administrativo.

V. Grupo de Subalternos: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Servicio de Vigilancia:

- 1.1 Jefe de Vigilancia.
- 1.2 Vigilante Jurado.
- 1.3 Vigilante.

2. Servicio de Conserjería:

- 2.1 Conserje.
- 2.2 Ordenanza 1.^a
- 2.3 Ordenanza 2.^a

3. Servicios diversos:

- 3.1 Almacenero 1.^a
- 3.2 Almacenero 2.^a
- 3.3 Mozo de almacén.
- 3.4 Telefonista.
- 3.5 Basculero.

VI. Grupo de operarios: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1. Operarios cualificados:

- 1.1 Operario muy cualificado.
- 1.2 Operario 1.^a
- 1.3 Operario 2.^a

2. Operarios no cualificados:

- 2.1 Ayudante especialista.
- 2.2 Peón.
- 2.3 Limpiadora.

La clasificación del personal consignada en el presente apéndice es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad o el volumen del Centro de trabajo no lo requiere.

Apartado 4.2 *Niveles*: Todas las categorías de los diferentes grupos y subgrupos profesionales se distribuyen en niveles, estableciendo así una equiparación, sólo a estos efectos, entre las distintas categorías integradas en cada nivel, los niveles son los siguientes:

Tabla	Nivel	Categorías que comprende
0	I	Jefe Superior.
	II	Técnico Jefe.
1	- 1	Técnico 1. ^a
	1	Jefe administrativo 1. ^a
	- 2	Técnico 2. ^a
	2	Jefe administrativo 2. ^a
	- 3	Ayudante Técnico 1. ^a
	3	Maestro.
	3	Oficial administrativo 1. ^a
	- 4	Ayudante Técnico 2. ^a
	4	Contramaestre.
	4	Oficial administrativo 2. ^a
	4	Jefe de Vigilancia.
	4	Operario muy cualificado.
	- 5	Ayudante Técnico 3. ^a
	5	Encargado.
	5	Oficial administrativo 3. ^a
	5	Vigilante Jurado.
	5	Conserje.
	5	Almacenero 1. ^a
5	Operario 1. ^a	
- 6	Auxiliar Técnico.	
6	Auxiliar administrativo.	
6	Vigilante.	
6	Ordenanza 1. ^a	
6	Telefonista.	
6	Almacenero 2. ^a	
6	Basculero.	
6	Operario 2. ^a	
- 7	Ordenanza 2. ^a	
7	Mozo Almacén.	
7	Ayudante Especialista.	
- 8	Peón.	
8	Limpiadora.	

Cada nivel se subdivide en escalones retributivos.

Apartado 4.3 *Definición de categorías*:

I. Grupo de personal superior:

I.1 Jefe Superior: Es quien, con formación de rango académico superior así reconocida por la Dirección, desempeña, a un primer nivel de la Organización, funciones que exigen un alto grado de experiencia profesional, autonomía y responsabilidad y que consiste normalmente en la dirección de uno o varios sectores amplios de las actividades de la factoría, planificando, ordenando o supervisando distintos servicios o áreas, sistemas, procesos y circuitos de trabajo, gestión, investigación o estudio al más alto nivel y otras análogas.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Dirección del conjunto de las actividades de fabricación.

Dirección del conjunto de las actividades de mantenimiento.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

I.2 Técnico Jefe: Es quien, fundamentalmente con título profesional de grado superior, desempeña funciones propias de dicho rango académico a un segundo nivel de la organización o, en su caso, con titulación de grado medio o sin alcanzar tal grado de titulación, cuenta, a juicio de la Dirección, con los requerimientos de experiencia y conocimientos técnicos específicos equiparables a aquel nivel y funciones de dicho rango.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Dirección de unidades de fabricación.

Dirección de secciones de mantenimiento.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

II. Grupo de Técnicos:

II.1 Técnico de primera: Es quien, con mando o sin mando y con título profesional o sin él, pero, en todo caso, con la experiencia y conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña funciones técnicas de nivel inmediatamente subordinado a los niveles anteriores, propias del ámbito de una unidad homogénea de la organización.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Responsabilidad de las tareas de la Sala de Delineación.

Responsabilidad de la ejecución de las tareas de laboratorio.

Tareas de asistencia social y ATS.

Otras equiparaciones por analogía a las anteriores.

II.2 Técnico de segunda: Es quien, con conocimientos técnicos a nivel medio o formación profesional de segundo grado, tiene normalmente mando directo sobre personal operario, mandos intermedios, técnicos auxiliares o subalternos y distribuye, coordina y supervisa la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de la ordenación y realización del trabajo en un conjunto de subordinados. Debe tener necesariamente un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos de análoga naturaleza.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Responsabilidad de la ejecución de las tareas de un turno de una o varias unidades de fabricación.

Responsabilidades de los equipos encargados de la conservación y mantenimiento de las instalaciones.

Otras equiparaciones por analogía a las anteriores.

II.3 Ayudante Técnico de primera: Es quien, con nivel de Formación Profesional de Segundo Grado o experiencia y conocimientos técnicos de tipo práctico equiparables, realiza funciones de carácter técnico dentro de un margen de cometidos inferior al de la categoría de Técnicos, en cualquiera de sus grados, pudiendo incluso desempeñar funciones de mando en reducidas unidades operativas.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Tareas de delineación consistentes en levantar planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas, croquización de máquinas, piezas, mecanismos o estructuras complejas.

Análisis químicos cualitativos y cuantitativos de materias primas, productos terminados, residuos, etc., que exigen una ejecución de gran soltura y precisión.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

II.4 Ayudante Técnico segunda: Es quien, con experiencia o conocimientos técnicos de tipo práctico a nivel de Formación Profesional de primer grado, pudiendo tener mando directo sobre operarios, realiza funciones que consisten normalmente en la vigilancia y control de la marcha y del funcionamiento de las instalaciones y el registro de los datos correspondientes, así como los que, con similar nivel de calificación profesional, realizan tareas complejas bajo especificaciones precisas con cierta autonomía para alcanzar sus resultados.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Las de control y manipulación de los paneles de marcha de las unidades de fabricación.

Tareas de delineación para el desarrollo de proyectos sencillos, croquización de máquinas, despiece de planos de conjunto, mecanismos o estructuras de cierta entidad.

Supervisión de obras y montajes según especificaciones indicadas en proyectos.

Simbolización o codificación y control de materiales y repuestos, bien mecánicos o bien eléctricos o de instrumentación y de herramientas y máquinas para el auxilio de paradas y reparaciones.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

Nota: En esta misma definición se encuadra la categoría a extinguir de Contraamaestre.

II.5 Ayudante Técnico tercera: Es quien, con instrucciones precisas y detalladas del método operativo y de los medios de trabajo a utilizar, realiza con un buen nivel de cualificación, tareas que comportan cierto grado de iniciativa y responsabilidad de un cometido elemental y están sometidas a una supervisión relativa o esporádica.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Desarrollo de operaciones sencillas de cálculo, copia en papeles transparentes de dibujos, litografías, gráficos o planos, dibujar a escala croquis sencillos, rotular planos y dibujos.

Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario indicar siempre normas y especificaciones, teniendo además a su cargo el cuidado y conservación de todos los elementos utilizados y la toma de muestras especiales, extendiendo los boletines correspondientes.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

II.6 Auxiliar técnico: Es quien, con instrucciones precisas y concretas, realiza operaciones sencillas o cometidos de carácter auxiliar o complementario, que pueda tener una rápida comprobación y siempre bajo vigilancia.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Las auxiliares de delineación de carácter técnico elemental, reproducción o calco de planos, gráficos, etc., sin gran exigencia de especialización.

Análisis rutinarios y sencillos, incluso con toma de muestras, preparación de las mismas y limpieza de los elementos utilizados.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

II.7 Maestro: Es quien, con título de Formación Profesional de segundo grado u otra titulación asimilable, o bien sin título pero con el

nivel de conocimientos y experiencia en la operativa de la Empresa necesario para las funciones de este nivel, desempeña aquellas para las que se precisa el dominio, en el mayor grado de perfección, de las habilidades y conocimientos propios de una profesión u oficio, bien de los clásicos así considerados, bien de los configurados específicamente en la técnica operativa de la Empresa. Generalmente, ejercen mando sobre un grupo de operarios, incluso a través de otros mandos intermedios, o bien, en casos específicos, aun sin personal a sus órdenes, desempeñan funciones de nivel similar.

III. Grupo de Administrativos:

III.1 Jefe Administrativo primera: Es quien, con conocimiento a nivel de Formación Académica Administrativa de grado medio, completados con amplia experiencia y especialización profesional, ostenta la responsabilidad directiva de una unidad organizativa, de carácter burocrático, administrativo o contable, a niveles secundarios de la organización.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Responsabilidad de la ejecución de las tareas de almacenes de materiales y repuestos.

Responsabilidad de la ejecución de las tareas administrativas de la Oficina de expediciones.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

III.2 Jefe Administrativo segunda: Es quien, con conocimiento a nivel de Formación Académica Administrativa de grado medio, completadas con alguna experiencia y especialización profesional, tiene normalmente mando directo sobre personal Administrativo y distribuye, coordina y supervisa la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de la ordenación y realización del trabajo de un conjunto de subordinados.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Responsabilidad de la ejecución de los trabajos de una dependencia administrativa de Contabilidad, Comercial, Personal.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

III.3 Oficial Administrativo primera: Es quien, con nivel de Formación Profesional Administrativa de segundo grado y experiencia o conocimientos de tipo práctico equiparables, generalmente, sin mando o con responsabilidad únicamente funcional sobre otros empleados de su mismo o inferior nivel, desempeñan funciones burocráticas contables o de gestión, a un nivel de la organización inferior a los niveles secundarios propios de las categorías superiores antes señaladas.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Tareas muy cualificadas de una gestión administrativa contable, comercial o de tramitaciones que exijan una elevada especialización, con o sin ayuda de colaboradores.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

III.4 Oficial Administrativo segunda: Es quien, con nivel de Formación Profesional Administrativa de primer grado y experiencia o conocimientos de tipo práctico equiparables, desempeña funciones burocráticas de contabilidad o de gestión a un nivel de responsabilidad restringida y realiza tareas complejas bajo especificaciones precisas, con cierta autonomía para alcanzar sus resultados.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Operador de Ordenador.

Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 240 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.

Redacción de correspondencia comercial y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

III.5 Oficial Administrativo tercera: Es quien, con instrucciones precisas y detalladas del método operativo y de los medios de trabajo a utilizar, realiza, con un buen nivel de cualificación, tareas que comportan cierto grado de iniciativa y la responsabilidad de un cometido elemental, y están sometidas a una supervisión relativa o esporádica.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Tareas de registro, clasificación y archivo de documentos, mecanografía del orden de 200 pulsaciones, manejo de grabadora de ordenador, tareas de oficinas con iniciativa y responsabilidad restringida y redacción de correspondencia sencilla según instrucciones.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

III.6 Auxiliar administrativo: Es quien, con instrucciones precisas y concretas, realiza operaciones administrativas sencillas o cometidos administrativos de carácter auxiliar o complementario, que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo vigilancia.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Registro, clasificación de documentos, archivo, mecanografía del orden de 150 pulsaciones por minuto y sencillas tareas de cálculo, facturación y otras de similares características.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

IV. Grupo de Subalternos:

IV.1 Jefe de Vigilancia: Es quien coordina y supervisa los servicios encomendados a los Vigilantes.

IV.2 Vigilante Jurado: Es quien desempeña el control y vigilancia de los accesos y recintos de la factoría, expide los volantes u otros documentos de entrada y salida a la misma, requiriendo para el desempeño de su cometido armas de fuego.

IV.3 Vigilante: Es quien desempeña el control y vigilancia de los accesos y recintos de la factoría, expide los volantes u otros documentos de entrada y salida a la misma.

IV.4 Ordenanza primera: Es quien, además de las funciones propias de Ordenanza, atiende la sustitución eventual de telefonista o de Operadores de máquinas reproductoras de planos o fotocopiadoras complejas.

IV.5 Ordenanza segunda: Es quien tiene la misión de hacer recados y encargos, recoger y entregar correspondencia y documentos y atender las necesidades accesorias de las dependencias de oficinas.

IV.6 Telefonista: Es quien atiende la centralita telefónica, con recepción de llamadas, transmisión de encargos, registro y cobro de conferencias y, en su caso, atiende visitas y recepción correspondencia.

IV.7 Almacenero primera: Es quien recibe, ordena, comprueba y despacha materiales, mercancías, recambios, herramientas, etc., y lleva registros sistemáticos en libros, partes o fichas, bien manualmente o a máquina, del movimiento diario.

IV.8 Almacenero segunda: Es quien recibe, ordena, comprueba y despacha materiales, mercancías, recambios, herramientas, etc., así como ayuda en la carga y descarga, con transporte y paletización, en su caso.

IV.9 Mozo almacén: Es quien realiza las labores más mecánicas y de esfuerzo físico propias de almacenes, en colaboración y auxilio de los Almaceneros, con asistencia o no de elementos mecánicos.

V. Grupos de Operarios:

V.1 Operario muy cualificado: Es quien acredita una experiencia o conocimientos muy cualificados de una o varias especialidades y que realiza funciones con un alto grado de especialización, así reconocida por la Dirección.

V.2 Operario primera: Es quien realiza los trabajos propios de los oficios clásicos, así tradicionalmente considerados, desempeñados en un grado de ejecución reconocido, de especial delicadeza y precisión, o las específicas de la operatoria de la fabricación, al mismo grado de desempeño.

Son típicas de esta categoría las siguientes actividades:

Tarea de mantenimiento que exige el ejercicio de dichos oficios con un alto grado de perfección.

Manejo y atención de los elementos, aparatos e instalaciones de los procesos de fabricación, que exigen un alto grado de experiencia y conocimiento de su operatoria.

Conductores de los coches de servicio que precisen carné de clase C, D y E.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

V.3 Operario de segunda: Es quien realiza los trabajos propios de los oficios clásicos, así tradicionalmente considerados, desempeñados en un grado de ejecución suficiente de los requerimientos normales del oficio o los específicos de la operatoria de la fabricación a dicho grado de desempeño.

Son típicas de esta categorías las siguientes actividades:

Tareas de mantenimiento que exigen el desempeño normal de un oficio.

Manejo y atención de los elementos, aparatos e instalaciones de los procesos de fabricación que exigen un grado normal de ejecución con la necesaria experiencia y conocimiento de su operatoria.

Otras equiparables por analogía a las anteriores.

V.4 Ayudante Especialista: Es quien, a un mínimo grado de especialización, realiza las tareas más elementales de fábrica o ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los operarios antes mencionados, estando preparados para suplir a éstos en caso de ausencias.

V.5 Peón: Es quien tiene encomendada la ejecución de labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

V.6 Limpiadora: Es quien se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias de la factoría.

Apartado 4.4 *Plantilla*: Se facilitará al Comité de Empresa, en el primer trimestre de cada año, una relación nominal de los trabajadores, con expresión de la categoría, nivel y escalón en que están encuadrados

a 31 de diciembre del año anterior. En dicha relación se indicarán aquellas situaciones personales que pudieran existir con las siglas: SPC = situación personal de categoría, y SPH = situación personal de haber asignado.

Los trabajadores desempeñarán su cometido según está establecido en las fichas de descripción de funciones.

Apartado 4.5 *Cambios de puesto*: Se entenderá por cambio de puesto la movilidad del personal dentro de los límites del centro de trabajo.

Dentro de las facultades que le reconoce la Ley, la Dirección podrá efectuar los cambios de puesto de trabajo que estime pertinentes, con las limitaciones impuestas por la necesaria adecuación entre la titulación académica o profesional del trabajador, con la naturaleza del puesto a desempeñar y el mantenimiento de su grado profesional.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener lugar:

1. Por solicitud del interesado.
2. Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la Empresa.

1.1 Los trabajadores, mediante escrito que tramitará el Jefe del Departamento, podrán manifestar a la Dirección los deseos de ocupar posibles vacantes que la organización necesite tener cubiertas, en cuyo caso, de surgir la posibilidad y de acceder a su petición, el trabajador aceptará las condiciones económicas, de trabajo y de categoría inherentes a la nueva situación.

2.1 Si el cambio se efectúa por mutuo acuerdo, se estará a lo establecido por las partes.

3.1 Por decisión de la Dirección a puestos de igual, superior e inferior categoría, se estará a lo establecido en este Convenio.

Apartado 4.6 *Sobre la jornada de trabajo*: La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada en el puesto de trabajo.

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. Cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos que le correspondan.

El personal no sujeto a régimen de turno, aun cuando su horario coincida con alguno de los de estos regímenes, no percibirá los complementos retributivos inherentes a este tipo de jornada.

En caso de trabajos urgentes, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá turno o cambio de jornada durante el tiempo imprescindible para atender dichos trabajos. En este acuerdo se fijarán los motivos que hacen necesario la implantación de dichos sistemas, su duración y los trabajadores afectados. Caso de no establecerse acuerdo, el trabajador estará obligado a cumplir lo propuesto por la Dirección, pudiendo posteriormente recurrir a la autoridad laboral. Si el fallo fuera favorable al trabajador, se le compensará con un día de descanso o vacación por cada uno de los días en que duró la situación especial.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será el que en todo momento determinen las Leyes.

Cuando el personal que esté sujeto a régimen de tres turnos no pueda disfrutar dicho descanso mínimo, por cambios de turno obligados por las necesidades del servicio, las horas no descansadas se acumularán a las vacaciones anuales.

En los cuadrantes de turnos están contemplados los descansos correspondientes a los días festivos y a los domingos del año.

Apartado 4.7 *Vacaciones*: El personal tendrá derecho a disfrutar veintitrés días laborables de vacaciones al año, cualquiera que sea el tipo de jornada a que estén sujetos los trabajadores o la época en que se disfruten.

Los días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, y habrán de disfrutarse en el período siguiente.

Apartado 4.8 *Horas extraordinarias*: A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se consideraran horas extraordinarias de fuerza mayor las motivadas por:

Ausencias por enfermedad/accidente.
Prevención y/o reparación de siniestros.
Evitación de pérdidas o inutilización de materias primas o de productos.

Reparaciones urgentes de averías.
Reparaciones u operaciones perentorias que afecten a la producción o aquellas que, de no realizarse, supongan un deterioro económico considerable para la Empresa.

Paradas y puesta en marcha de unidades de producción.
Retraso en el relevo.

Se entenderán como horas extraordinarias de carácter estructural aquellas que se deriven de:

Reajustes de turno.
Licencias, vacaciones y/o ausencias imprevistas.
Períodos punta de trabajo.

Inspección de trabajos contratados urgentes o que afecten a la producción.

Los niveles no incluidos actualmente en el régimen de horas extraordinarias seguirán con la misma consideración que hasta ahora.

Apartado 4.9 Haber asignado mensual: El haber asignado está integrado por el salario base más el plus de peligrosidad, que se cifra en un 10 por 100 del salario base.

El haber asignado mensual queda concretado para cada escalón retributivo en las tablas de los anexos I y II de este apéndice y se abonará por meses vencidos.

Para calcular la retribución/día se dividirá el haber asignado mensual por los días del mes de que se trate.

Apartado 4.10 Antigüedad: Los trabajadores percibirán como complemento por este concepto un aumento periódico por cada trienio de servicios, cuyos valores mensuales son los de la tabla del anexo III de este apéndice.

Los trienios comenzarán a devengarse el 1 de enero o el 1 de julio, según se cumplan en el primero o segundo semestre del año, respectivamente.

Para calcular el valor/día se dividirá el valor mensual figurado en las tablas por los días del mes de que se trate.

Apartado 4.11 Pagas extraordinarias: Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, denominadas de «verano» y «Navidad», que se pagarán con los salarios de los meses de mayo y noviembre, respectivamente.

El importe de cada una de ellas será el equivalente, para cada trabajador, al importe del haber asignado mensual según escalón retributivo más el valor mensual de su antigüedad.

Para calcular el valor día de cada paga extraordinaria se dividirá entre 180 el importe de cada una de ellas, detrayéndose el valor resultante por cada día de falta injustificada al trabajo permiso no retribuido, y en los supuestos contemplados en la Ley como causa de suspensión de contrato de trabajo excepto en situaciones de accidente o enfermedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre se le abonarán las sextas partes de estas gratificaciones en función del tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Cuando el trabajador haya progresado de escalón retributivo, se le abonarán estas pagas conforme a sus retribuciones en la fecha del devengo. Se entiende a estos efectos que se devengarán los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente.

Apartado 4.12 Paga anual de beneficios: El valor anual de esta paga se establece para cada trabajador, en un coeficiente del 1,2 de su haber asignado mensual que le corresponda conforme a su escalón retributivo (ver anexos 1 y 2), cuyo valor diario estará a razón de 1/360.

Los trabajadores que ingresen, cesen o cambien de escalón retributivo a lo largo del año, percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada escalón y de estancia en la Empresa.

El importe de esta paga se abonará por mitades con las nóminas de los meses de febrero y agosto.

Apartado 4.13 Plus de tres turnos: Para el personal que durante todo el año, incluidos domingos y festivos, realice su trabajo en régimen de tres turnos, según el cuadrante por el que se rige su sistema de trabajo, se continúa con un plus denominado de tres turnos, cuyos valores mensuales figuran en la tabla del anexo IV de este apéndice.

Este plus se abonará por mes natural, incluido el período de vacaciones y permiso sindical, deduciéndose el valor diario, según mes, por cada día de inasistencia al trabajo por enfermedad, accidente, licencia, falta, etc.

En este plus están comprendidos los que se denominaban de relevo, turnicidad y nocturnidad, habiéndose computado a tal efecto la nocturnidad a lo largo de todo el año, teniendo en cuenta la media de jornadas de noche que cada trabajador integrado en el cuadrante debe realizar.

Cuando por razones organizativas algún trabajador pase a otro sistema de jornada dejara de percibir este plus y cobrará lo correspondiente a su nueva situación.

A los trabajadores que circunstancialmente realicen trabajos a régimen de tres turnos, durante el tiempo que permanezcan en esta situación, les será de aplicación el valor diario que figura en la tabla del anexo IV de este apéndice.

Asimismo, para el personal que realice, circunstancialmente, trabajos de veintidós a seis horas, consideradas como horas nocturnas, percibirá un octavo del valor día de este plus por cada hora trabajada en este horario.

Apartado 4.14 Plus dos turnos con descanso en domingo y festivo (2 TD): Para el personal que durante todo el año realice su trabajo en régimen de dos turnos, según el cuadrante por el que se rige su sistema de trabajo, se establece un plus denominado de dos turnos (2 TD), cuyos valores mensuales figuran en la tabla del anexo IV de este apéndice.

Este plus se abonará por mes natural, incluido el período de vacaciones y permiso sindical, deduciéndose su valor diario, según mes, por cada día de inasistencia al trabajo por enfermedad, accidente, licencia, falta, etc.

Cuando por razones organizativas algún trabajador pase a otro sistema de jornada de trabajo, dejará de percibir este plus y cobrará lo correspondiente a su nueva situación.

A los trabajadores que circunstancialmente realicen este sistema de jornada, durante el tiempo que permanezcan en esta situación les será de aplicación el valor día que figura en la tabla del anexo IV de este apéndice.

Apartado 4.15 Plus dos turnos sin descanso en domingo y festivo (2 TX): Para el personal que durante todo el año realice su trabajo en régimen de dos turnos, sin descanso en domingo y festivo pero con descansos compensatorios, según el cuadrante por el que se rige su sistema de trabajo, se establece un plus denominado de dos turnos (2TX), cuyos valores mensuales figuran en la tabla del anexo IV de este apéndice.

Este plus se abonará por mes natural, incluido el período de vacaciones y permiso sindical, deduciéndose su valor diario, según mes, por cada día de inasistencia al trabajo por enfermedad, accidente, licencia, falta, etc.

Cuando por razones organizativas algún trabajador pase a otro sistema de jornada de trabajo, dejará de percibir este plus y cobrará lo correspondiente a su nueva situación.

A los trabajadores que circunstancialmente realicen este sistema de jornada, durante el tiempo que permanezcan en esta situación les será de aplicación el valor día que figura en la tabla del anexo IV de este apéndice.

Apartado 4.16 Prima compensatoria: Al tratarse de un sistema de funcionamiento continuo, el régimen normal de las instalaciones de este centro de trabajo se pueden producir las siguientes situaciones en el personal a régimen de turno:

Que un trabajador no sea relevado por el compañero y, por consiguiente, tenga que continuar en el puesto de trabajo hasta que sea relevado por el siguiente.

Que, paradas, puestas en marcha u operaciones especiales precisen del trabajador continuar en el puesto de trabajo con el objeto de reforzar los efectivos en dicho turno.

Que el día o días de descanso, según cuadrante, tenga que sustituir al compañero, en ausencias por vacaciones, permisos, licencia sindical, enfermedad o accidente de éste.

Se acuerda establecer dos sistemas:

A. Que el trabajador desee no se le abonen las horas extraordinarias y se le compense con un día de descanso en los períodos de volante y una prima económica, de acuerdo a la siguiente escala:

Niveles 1 y 2: 5.034 pesetas.
Niveles 3 y 4: 4.427 pesetas.
Resto niveles: 3.821 pesetas.

B. El trabajador que esporádicamente desee, en lugar de que se le abonen las horas extraordinarias, se le compense con un día de descanso o vacación acumulado al permiso anual, se le concederá una prima de 1.733 pesetas.

Apartado 4.17 Plus llamada: Cuando un trabajador, sujeto al régimen de horas extraordinarias, y ya fuera de sus horas de trabajo sea requerido para realizar servicios en fábrica, como compensación percibirá un plus denominado de llamada, por un importe de 2.074 pesetas, y, como mínimo, una compensación, también económica, equivalente al valor de cuatro horas extraordinarias. Si el tiempo invertido en los servicios para los que fue llamado tuviese una duración superior a cuatro horas, las que excedan tendrán la consideración de horas extraordinarias y se abonarán como tales.

Apartado 4.18 Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que fuese necesario realizar, como consecuencia de la organización del trabajo, que rebasen la jornada máxima legal se abonarán con los valores que se recogen en la tabla del anexo V, en la que está comprendido el incremento del 75 por 100 sobre la base de cálculo pactada.

Apartado 4.19 Sistema de promoción: Los sistemas de promoción en la factoría serán los siguientes:

A. Ascenso de categoría.
B. Progresión de escalón retributivo.
Los ascensos de categoría serán por:

A.1 Cuando por modificaciones tecnológicas o de organización se creen nuevos puestos de trabajo o se alteren significativamente las circunstancias de los actuales, la Dirección decidirá sobre la categoría que corresponda al nuevo puesto o al anterior modificado, atendiendo para ello a la analogía con puestos similares del Centro de trabajo, remitiendo, en su caso, la ficha de funciones al Comité de Empresa para su información.

A.2 Trabajos de categoría superior: Cuando el tiempo de desempeño de un trabajo de categoría superior, exceda de un mes, el trabajador cobrará la diferencia salarial hasta el escalón de entrada en la categoría del puesto, desde el primer día que lo realice.

Si el trabajador cubriera una vacante definitiva, consolidará la categoría una vez se hayan cumplido los períodos que se determinan para cada uno de los grupos profesionales:

Personal superior y Técnicos 1.^a y 2.^a: Seis meses.
 Jefes administrativos de 1.^a y 2.^a: Seis meses.
 Resto Técnicos y Administrativos: Tres meses.
 Resto del personal: Dos meses.

A.3 Libre designación de la Dirección, pudiendo optar ésta por elegir directamente a la persona que crea más idónea para ocupar la vacante, o bien seleccionarla mediante concurso. En ambas situaciones se fijará un plazo para la consolidación de la categoría.

Se entiende por vacante el puesto que sea necesario cubrir.

Apartado 4.20 *Ascenso por concurso*: Cuando la Dirección opte por el sistema de concurso, éste se regirá por el siguiente procedimiento:

A. Convocatoria, en la cual se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo y su ámbito de reclutamiento.

Cuando se convoque concurso abierto a otros Centros de trabajo, se indicará en la convocatoria las condiciones de traslado, en su caso.

Para ocupar puestos de jornada laboral o de turnos, tendrán preferencia, en caso de igualdad de méritos, los trabajadores del Centro correspondiente en jornada a turno, mayores de cuarenta y cinco años y con quince de trabajo a turno.

B. Pruebas pertinentes ajustadas a las necesidades del puesto, si fueran necesarias y aconsejables.

C. Valoración de los méritos o cualificaciones de los candidatos con arreglo a las bases de la convocatoria. Entre ellos constará, con su ponderación conveniente, la antigüedad en la Empresa.

D. Propuesta de candidatos seleccionados por la Comisión de concursos.

E. Elección del candidato.

Apartado 4.21 *Comisión de concursos*: Estará formada por:

Presidente: El Director del Centro de trabajo o persona en quien delegue.

Secretario: Un experto de los servicios de personal, competente en la realización técnica de las pruebas y evaluaciones.

Vocales: Jefe de Personal del Centro de trabajo, Jefe del Departamento al que esté adscrito el puesto a cubrir.

Esta Comisión será informada por el Secretario, en reunión de todos sus miembros, sobre el sistema de selección y evaluación utilizado, resultado en puntuaciones y orden propuesto de calificación de los candidatos aptos. Las deliberaciones se efectuarán en presencia del Presidente, el cual, oída la Comisión, seleccionará entre los candidatos aptos, el doble de personas más una de los puestos a cubrir, según la prelación determinada por la puntuación alcanzada, para que entre ellos, el Jefe del Departamento al que corresponda elija finalmente la persona que considere más adecuada.

Apartado 4.22 *Progresión de escalón retributivo*: La progresión de escalón retributivo se producirá sin cambio de puesto ni estricta sujeción a función y consistirá en la libre designación de un escalón retributivo superior, a una determinada persona que, a juicio de la Dirección, se desee recompensar mediante una mayor retribución fija en atención a las circunstancias.

La progresión de escalón podrá extenderse a lo largo de los escalones que falten por recorrer dentro del mismo nivel al que esté adscrito el interesado y los escalones del nivel inmediato superior, aun cuando en este caso no variará su nivel y categoría, ni sus retribuciones por antigüedad, plus de turno y horas extraordinarias, en su caso, que seguirán siendo las correspondientes a su categoría.

La progresión de escalón será aprobada por la Dirección, debiendo mediar un período mínimo de un año entre el último cambio de escalón y el siguiente.

El último escalón de cada nivel será necesariamente el escalón de acceso al mismo, tanto para el personal de nuevo ingreso como para el que resulte ascendido por cualquier procedimiento a la nueva categoría.

El tiempo de permanencia en el último escalón será como máximo de dos años, transcurridos los cuales se pasará al escalón inmediato superior.

Apartado 4.23 *Ayuda escolar*:

1. La ayuda escolar en favor de los hijos de los trabajadores se aplicará a los siguientes estudios: EGB, BUP, COU, Formación Profesional de Primero y Segundo Grado, Estudios de Grado Medio y Superior.

2. Para la concesión de estas ayudas se establecen las siguientes condiciones:

A. Justificación de la matrícula del curso de que se trate.

B. Haber aprobado el curso precedente o al menos el número de asignaturas necesarias para pasar al curso siguiente.

3. Podrá exigirse la justificación de estudios del curso escolar.

4. Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez, en cada uno de los tipos de estudios indicados en el apartado 1, considerándose el BUP y COU como un solo nivel de estudios.

5. Estas ayudas se harán efectivas en los meses de septiembre y octubre de cada curso.

6. A los trabajadores que hayan obtenido alguna otra ayuda o beca con la misma finalidad, la Empresa, no obstante, también les concederá este beneficio, si bien, en cuantía que no exceda en cada caso, del 100 por 100 de los gastos reales, en conjunto, para los estudios correspondientes, a cuyo fin los interesados habrán de declarar aquélla.

7. La ocultación de cualquier otra ayuda que se perciba por este concepto, será motivo suficiente para la pérdida de la que aquí se establece, por un número de cursos doble de aquellos en los que haya producido dicha ocultación.

8. Las ayudas para estudios de grado medio y superior no son repetibles, por cuya razón, no se aplicarán cuando se haya terminado una carrera o estudios y se pretenda realizar otros, pero sí cuando se cambie de carrera o estudios, percibiéndose, entonces, a partir del curso siguiente a aquel en que se dejó la anterior carrera.

9. Las ayudas a que se refiere este artículo se aplicarán también a los hijos del personal jubilado y a los huérfanos de los trabajadores.

10. El régimen económico de estas ayudas será el siguiente:

Enseñanzas de Grado Medio y Superior, 12.445 pesetas, caso de existir en la localidad Facultad o Escuela de la especialidad que se trate, y 83.225 pesetas si no la hubiere.

EGB, BUP, COU y Formación Profesional de primero y segundo grado, 6.230 pesetas.

Apartado 4.24 *Préstamos*: En materia de préstamos continuarán aplicándose las normas internas hasta ahora en vigor, permaneciendo los fondos con las siguientes cuantías, para el Centro de trabajo de Puertollano:

Para préstamos de viviendas: 8.038.000 pesetas.

Para préstamos de vehículos: 2.160.000 pesetas.

Para préstamos de otras atenciones: 1.800.000 pesetas.

Apartado 4.25 *Otros conceptos*: Se continuará con la actual situación del Poblado y del Economato, en tanto se sigan manteniendo las actuales relaciones sobre estas materias entre ENFERSA y «Repsol Petróleo», a quien pertenecen.

La aportación que se viene haciendo al Grupo de Empresa durante la vigencia del presente Convenio se incrementará para cada año en el porcentaje acordado.

Se seguirá aplicando la misma normativa que tradicionalmente ha venido rigiendo para la prima de carga.

Apartado 4.26 *Concepto de masa salarial bruta*: Se considera masa salarial bruta la formada por los conceptos siguientes: Salario base, peligrosidad, antigüedad, pagas extraordinarias, paga beneficios, plus de turno, primas compensatorias, plus de llamada, prima de carga, complemento de jubilación y ayuda escolar.

Apartado 4.27 *Indemnización en caso de defunción o incapacidad*: Para 1988 estas indemnizaciones quedarán reguladas de la siguiente manera:

A. En caso de fallecimiento de un trabajador en activo de esta plantilla, por las causas o circunstancias que fueran, recibirá una indemnización el cónyuge viudo, en su defecto los hijos; a falta de aquél o éstos, los padres del fallecido, y, a falta de todos los anteriores, los hermanos del difunto que estuvieran a su cargo y expensas, cifrada en la cantidad de 1.300.000 pesetas.

B. Los trabajadores que causen baja definitiva en la Empresa por ser calificados con invalidez permanente total, absoluta o gran inválido, le será entregada la cantidad de 650.000 pesetas, esta entrega se llevará a efecto cuando sea firme dicha calificación.

En uno u otro caso, la Empresa abonará el 75 por 100 de la indemnización indicada, y el 25 por 100 restante será aportado por los propios trabajadores, para lo cual se constituirá un fondo con una cuota mensual por trabajador de 200 pesetas, que se descontará por nómina. En el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria para efectuar la entrega de la indemnización, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe y los trabajadores lo reintegrarán en un período máximo de dos años.

Apartado 4.28 *Haber asignado personal*: En los casos de valores de haber asignado personal superior al que corresponde por las tablas de los anexos I o II de este apéndice, se aplicará también al exceso el incremento acordado en este Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.29.

Apartado 4.29 *Absorción de conceptos personales*: Cuando se produzca ascenso de categoría o progresión de escalón retributivo de una persona con asignado personal superior al que por las tablas le corresponda, en cada momento, se absorberán los excesos de forma que el aumento efectivo, en estos casos, sea siempre, como mínimo, de un 50 por 100 de la diferencia entre niveles/escalones de procedencia y acceso, pero no mayor mientras exista exceso de asignado personal absorbible.

Excepcionalmente, cuando después de producirse las absorciones a que se refiere el párrafo anterior, quedase una diferencia en más a favor del trabajador, de hasta 5.000 pesetas anuales, se absorberán igualmente a fin de que no continúen indefinidamente situaciones personales de tan poca trascendencia, en orden a una mejor simplificación.

Apartado 4.30 Beneficios sociales:

- **Economato:** En el caso de que, en el futuro, por decisión de REPSOL se cancelaran estos servicios, el gasto que suponga para ENFERSA quedará en beneficio de los trabajadores que estén haciendo uso de los mismos en ese momento.

- **Otros gastos sociales:** La Empresa asume el compromiso de que un porcentaje, que se fijará de mutuo acuerdo, del diferencial del coste entre el actual y el que le represente en su día, como consecuencia de la desaparición de tales servicios, que viene prestando REPSOL, tales como poblado, escuela, etc., se destinarán a fines sociales que se establecerán de mutuo acuerdo.

Apartado 4.31 Disposición final: La partes consideran las condiciones establecidas en el presente Convenio, en su conjunto, y en el cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, como superiores y más beneficiosas para los trabajadores que las vigentes hasta la fecha, por cuya razón no serán susceptibles de comparación individualizada respecto de las que hasta ahora regían, fuera del referido cómputo global anual, habiendo quedado estas últimas y/o sus incrementos, absorbidos y/o compensados por las establecidas en este Convenio, bien en conceptos análogos o en otros distintos.

ANEXO I

Tabla 0

Haber asignado mensual y paga de Beneficios

Año 1988

Niv.	Esc.	Salario base	Peligrosidad	Haber asignado	Paga Beneficios
I	1	273.485	27.349	300.834	361.001
J	2	256.346	25.635	281.981	338.377
I	3	241.539	24.154	265.693	318.832
J	4	228.598	22.860	251.458	301.750
J	5	219.852	21.985	241.837	290.204
I	6	211.459	21.146	232.605	279.126
I	7	203.414	20.341	223.755	268.506
II	1	203.414	20.341	223.755	268.506
II	2	195.603	19.560	215.163	258.196
II	3	188.139	18.814	206.953	248.344
II	4	180.562	18.056	198.618	238.342
II	5	173.568	17.357	190.925	229.110
II	6	166.457	16.646	183.103	219.724
II	7	159.809	15.981	175.790	210.948

(S. e. u. o.)

ANEXO II.1

Tabla 1

Haber asignado mensual y paga de Beneficios

Año 1988

Niv.	Esc.	Salario base	Peligrosidad	Haber asignado	Paga Beneficios
1	1	153.747	15.375	169.122	202.946
1	2	148.152	14.815	162.967	195.560
1	3	142.903	14.290	157.193	188.632
1	4	137.891	13.789	151.680	182.016
1	5	133.577	13.358	146.935	176.322
1	6	128.332	12.833	141.165	169.398
2	1	128.332	12.833	141.165	169.398
2	2	123.202	12.320	135.522	162.626
2	3	119.352	11.935	131.287	157.544
2	4	115.505	11.551	127.056	152.467
3	1	115.505	11.551	127.056	152.467
3	2	111.310	11.131	122.441	146.929
3	3	107.460	10.746	118.206	141.847
3	4	103.848	10.385	114.233	137.080
4	1	103.848	10.385	114.233	137.080
4	2	100.584	10.058	110.642	132.770
4	3	97.784	9.778	107.562	129.074
4	4	94.520	9.452	103.972	124.766
5	1	94.520	9.452	103.972	124.766
5	2	91.722	9.172	100.894	121.073
5	3	88.922	8.892	97.814	117.377
5	4	86.126	8.613	94.739	113.687
6	1	86.126	8.613	94.739	113.687

Niv.	Esc.	Salario base	Peligrosidad	Haber asignado	Paga Beneficios
6	2	84.263	8.426	92.689	111.227
6	3	82.745	8.275	91.020	109.224
6	4	81.227	8.123	89.350	107.220
7	1	81.227	8.123	89.350	107.220
7	2	79.480	7.948	87.428	104.914
7	3	78.083	7.808	85.891	103.069
7	4	77.031	7.703	84.734	101.681
8	1	77.031	7.703	84.734	101.681
8	2	75.866	7.587	83.453	100.144
8	3	75.049	7.505	82.554	99.065
8	4	74.467	7.447	81.914	98.297

(S. e. u. o.)

ANEXO III

Tabla de antigüedad

Año 1988

Nivel	Escalones	Valor trienio mensual
I	1, 2, 3, 4	8.184
I	5, 6, 7	7.276
II	1, 2, 3, 4	6.456
II	5, 6, 7	5.727
I	1, 2, 3	5.099
J	4, 5, 6	4.574
2	1, 2, 3, 4	4.114
3	1, 2, 3, 4	3.692
4	1, 2, 3, 4	3.358
5	1, 2, 3, 4	3.055
6	1, 2, 3, 4	2.880
7	1, 2, 3, 4	2.727
8	1, 2, 3, 4	2.637

(S. e. u. o.)

ANEXO IV

Tabla pluses de turnos

Año 1988

Nivel	Escalones	Tres turnos		Dos turnos (2 td)		Dos turnos (2 tx)	
		Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día
II	1, 2, 3, 4	18.450	984	-	-	-	-
II	5, 6, 7	17.269	921	-	-	-	-
1	1, 2, 3	16.369	873	8.531	455	10.406	555
1	4, 5, 6	15.731	839	7.988	426	9.863	526
2	1, 2, 3, 4	15.094	805	7.613	406	9.431	503
3	1, 2, 3, 4	14.588	778	7.275	388	9.000	480
4	1, 2, 3, 4	14.194	757	6.956	371	8.663	462
5	1, 2, 3, 4	13.800	736	6.713	358	8.344	445
6	1, 2, 3, 4	13.556	723	6.469	345	8.138	434
7	1, 2, 3, 4	13.331	711	6.281	335	7.931	423
8	1, 2, 3, 4	13.181	703	6.131	327	7.800	416

(S. e. u. o.)

ANEXO V

Tabla de horas extraordinarias

Año 1988

Trienios	Niveles/Escalones									
	1	1	2	3	4	5	6	7	8	
	1 2 3	4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Sin antig.	1.299	1.175	1.042	904	801	722	662	616	589	
1	1.344	1.216	1.078	936	829	748	685	638	610	

Trienios	Niveles/Escalones															
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6	1 2 3	4 5 6
2	1.390	1.257	1.115	967	857	773	708	659	630							
3	1.435	1.298	1.151	999	885	798	731	681	651							
4	1.481	1.339	1.187	1.031	913	824	754	703	672							
5	1.526	1.381	1.224	1.062	941	849	777	724	692							
6	1.572	1.422	1.260	1.094	969	874	800	746	713							
7	1.617	1.463	1.297	1.126	997	899	824	767	733							
8	1.663	1.504	1.333	1.157	1.025	925	847	789	754							
9	1.708	1.545	1.370	1.189	1.054	950	870	811	775							
10	1.753	1.586	1.406	1.220	1.082	975	893	832	795							
11	1.799	1.627	1.443	1.252	1.110	1.001	916	854	816							
12	1.844	1.668	1.479	1.284	1.138	1.026	939	875	836							
13	1.890	1.710	1.516	1.315	1.166	1.051	962	897	857							
14	1.935	1.751	1.552	1.347	1.194	1.076	986	918	878							

(Valores base incrementados en un 75 por 100.)

(S. e. u. o.)

APENDICE 5

Centro de trabajo de Sagunto

Apartado 5.1 *Vigencia*.—La duración de este Convenio, en cuanto al Centro de trabajo de Sagunto se refiere, será de dos años, comenzando el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990.

Apartado 5.2 *Clasificación profesional*.—Los trabajadores de la fábrica de Sagunto están clasificados en los grupos profesionales y tienen la categoría laboral que se establecen en este apéndice; todo ello de conformidad con las funciones propias de cada categoría.

Todo el personal realizará preferentemente las funciones asignadas a su puesto de trabajo. No obstante, cuando la operatividad de su puesto lo permita, colaborará en el desempeño de otros cometidos, con los límites de sus propios conocimientos profesionales.

Apartado 5.3 *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo para 1989 será de 1.752 horas, en cómputo anual.

Para 1990 se aplicará la jornada unificada en el acuerdo marco de 1.744 horas en cómputo anual.

El comienzo y finalización de la jornada deberá considerarse en el puesto de trabajo y en condiciones de dejar o empezar el trabajo efectivo.

El bocadillo se tomará en el puesto de trabajo, en las mejores condiciones higiénicas, pero atendiendo las necesidades operativas.

Apartado 5.4 *Trabajo a turno rotativo*.—El proceso de fabricación y servicios se realizará bajo el principio de trabajo continuo. Esta continuidad exige que el trabajo no sea interrumpido en ningún momento, por lo que la actividad laboral se realiza durante veinticuatro horas al día y todos y cada uno de los días del año.

La jornada para este personal será de ocho horas diarias y su funcionamiento será en turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día, mediante un turno de seis de la mañana a catorce horas; de catorce horas a veintidós y de veintidós a seis de la mañana.

Apartado 5.5 *Trabajo en turno doble*.—Para otros servicios auxiliares que no requieren de trabajo continuo y son susceptibles de interrupción, se establece un turno que cubra dieciséis horas de cada día hábil.

La jornada para este personal será ocho horas diarias, en turnos de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas.

Apartado 5.6 *Trabajo en jornada continua*.—Se establece el siguiente horario:

De 1 de enero a 15 de febrero:

De ocho a trece y de quince a dieciocho y cuarto horas.

De 16 de febrero a 31 de diciembre;

De lunes a jueves: De siete a quince horas.

Viernes: De siete a catorce horas.

Apartado 5.7 *Vacaciones*.—La duración de las vacaciones será de veintitrés días laborables para todo el personal, respetándose los cuadrantes de turnos aprobados.

Apartado 5.8 *Retribuciones básicas*.

5.8.1 Sueldo o salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo, sin entender de las circunstancias determinantes de sus complementos.

5.8.2 Plus de calidad: Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad o cantidad de trabajo.

La suma del sueldo o salario base y el plus de calidad representa el total de las retribuciones básicas brutas asignadas a cada uno de los puestos de trabajo, los cuales son clasificados por categorías y niveles.

Queda integrado en las retribuciones básicas el importe suplido por plus de desplazamiento.

El abono mensual se realiza en 12 pagas o 365 días.

Sus importes se incluyen en la tabla salarial de los anexos I y II de este apéndice.

Apartado 5.9 *Complementos personales*.

5.9.1 *Antigüedad*: Es la parte de retribución que se percibe en función del tiempo transcurrido desde su ingreso en la Empresa. Se devengará en razón de trienios y sus cuantías han sido aprobadas por las tablas que se recogen en el anexo III de este apéndice.

El importe de cada trienio comienza a devengarse desde el 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

5.9.2 «Ad personam»: Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe de forma individualizada y que excede del total de las retribuciones fijas anuales asignadas al puesto de trabajo que desempeña.

Las cantidades reconocidas por este concepto se podrán absorber por ascensos, reclasificación del puesto de trabajo o incrementos de los valores de los distintos conceptos retributivos de la estructura salarial.

En ningún caso se podrá absorber todo o parte de estos complementos personales por los incrementos generales que se produzcan como consecuencia de las futuras negociaciones colectivas.

El abono se realiza en 14,5 pagas, o 440 días, por fracciones del importe anual reconocido.

Apartado 5.10 *Complementos de puestos de trabajo*.

5.10.1 *Turnicidad*: El importe económico de este plus se establece en compensación de los inconvenientes inherentes al régimen de trabajo a turno, tales como: Necesidad de solapar en los cambios de turno para hacer el relevo ordenadamente, efectuar el descanso de quince minutos en el propio puesto de trabajo y estar sometido a un sistema de descanso semanal, en muchos casos, no coincidentes con el dominical.

El abono se realiza por días realmente trabajados a turnos.

Su importe, por régimen de trabajo y categorías, se establece en el anexo IV de este apéndice.

5.10.2 *Nocturnidad*: Este complemento se percibe por el hecho de trabajar en el turno de noche.

El abono se realiza por días realmente trabajados en el turno de noche.

Su importe, por categorías, se establece en el anexo V de este apéndice.

5.10.3 *Plus festivos*: Este complemento se percibe por el hecho de trabajar en régimen de turnos y compensa la imposibilidad de descansar de forma real los festivos, que no domingos, que se trabajen y que estén efectivamente establecidos en los calendarios laborales.

Su importe, por categorías, se establece en el anexo VI de este apéndice y se abona fraccionado en 12 pagas.

5.10.4 *Plus de asistencia*: Se establece un plus de asistencia para el personal de jornada continuada por importe de 338 pesetas por día efectivamente trabajado. Este plus sustituye al denominado plus de jornada partida y su devengo es incompatible con el plus de turno.

Apartado 5.11 *Complemento de cantidad*.

5.11.1 *Horas extraordinarias*: Los valores de las horas extraordinarias se establecen por niveles y se detallan en el anexo VII de este apéndice.

5.11.2 *Plus de llamada*: Cuando un trabajador, sujeto al régimen de horas extraordinarias y fuera de sus horas de trabajo, sea requerido para realizar servicios en fábrica, como compensación, percibirá un plus de llamada por importe de 2.100 pesetas. Asimismo, se garantiza un mínimo de percepción de cuatro horas extraordinarias. La diferencia entre las horas realizadas hasta el importe mínimo garantizado se le abonará en concepto de gratificación complementaria.

Apartado 5.12 *Devengos de vencimiento superior al mes*.

5.12.1 *Pagas extraordinarias*: Se establecen las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, por importe de treinta días cada una de ellas, de los siguientes conceptos:

Sueldo base.

Plus de calidad.

Antigüedad.

Complemento «ad personam».

Tales gratificaciones se abonarán en los meses de junio y diciembre.

5.12.2 *Paga de beneficios*: Se establece una gratificación extraordinaria, por importe de quince días, de los mismos conceptos antes referidos, pagadera en el mes de septiembre, junto con la paga ordinaria.

Apartado 5.13 *Retribuciones fijas anuales*.—Se incluye en el anexo VIII de este apéndice el cuadro de retribuciones totales fijas anuales asignadas a cada uno de los puestos de trabajo, agrupados por niveles, los cuales servirán de base para determinar los complementos «ad personam» que hay que garantizar individualmente, de acuerdo con lo establecido en el punto 5.9.2 de este apéndice.

Hay que entender que las retribuciones anuales consignadas en este cuadro son teóricas y se establecen para absentismo igual a cero.

Lógicamente no se consideran los complementos personales (apartado 5.9), ni los devengos por horas extraordinarias (apartado 5.11).

Apartado 5.14 *Ayuda escolar a hijos de trabajadores.*-Se establecen las siguientes ayudas:

Preescolar (a partir de cuatro años): 3.219 pesetas/año.

EGB: 6.438 pesetas/año.

BUP, COU, FP: 9.120 pesetas/año.

Grado Medio: 11.803 pesetas/año.

Estudios superiores: 17.168 pesetas/año.

Esta ayuda se abonará en el mes de septiembre de cada año, en base a la documentación oficial aportada por los solicitantes.

Apartado 5.15 *Préstamos.*-Se establece un fondo para préstamos de:

Para ayuda en adquisición o reparación de vivienda: 5.000.000 de pesetas.

Para otras atenciones: 2.500.000 pesetas.

La concesión de los préstamos será acordada por una Comisión formada por dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa, bajo la presidencia del Director o persona en quien delegue. Para su concesión, la Comisión podrá efectuar las comprobaciones que considere necesarias.

Apartado 5.16 *Reconocimiento de antigüedad al personal procedente del FPE.*-La antigüedad que los trabajadores procedentes del Fondo de Promoción de Empleo tenían en Sidmed-Ahm, no tendrá otro efecto en ENFERSA-Sagunto, que el derivado de una situación de regulación de empleo, para la extinción de las relaciones laborales que por vía legal o pactada imponga alguna preferencia en base a dicha antigüedad.

Apartado 5.17 *Disposición transitoria.*-Las cuantías económicas reflejadas para todos y cada uno de los conceptos retributivos recogidos en este apéndice y sus anexos son las que regirán a partir de 1 de enero de 1989.

ANEXO I

Retribuciones básicas

Sueldos brutos

Año 1989

Nivel	Puesto	Sueldo base 1	Plus calidad 2	Retribución mensual 3 - (1+2)	Total anual 4 - (3x14,5)
1	Analista Programador	127.678	14.187	141.865	2.057.042
1	Maestro Supervisor	127.678	14.187	141.865	2.057.042
2	Jefe Administrativo de segunda	118.563	13.174	131.737	1.910.186
2	Contramaestre	118.563	13.174	131.737	1.910.186
2	Encargado de Obras	118.563	13.174	131.737	1.910.186
3	Oficial primero Administrativo	101.730	11.305	113.035	1.639.000
3	Programador Operador	101.730	11.305	113.035	1.639.000
3	Delineante de primera	181.730	11.305	113.035	1.639.000
3	Analista Laboratorio	101.730	11.305	113.035	1.639.000
4	Oficial segundo Administrativo	95.723	10.636	106.359	1.542.200
4	Almacenero	95.723	10.636	106.359	1.542.200
5	Auxiliar de Administración	89.385	9.932	99.317	1.440.096
5	Telefonista	89.385	9.932	99.317	1.440.096
5	Subalterno	89.385	9.932	99.317	1.440.096

ANEXO II

Retribuciones básicas

Salarios brutos

Año 1989

Nivel	Puesto	Sueldo base 1	Plus calidad 2	Retribución mensual 3 - (1+2)	Total anual 4 - (3x440)
3	Panelista J. Equipo	3.353	372	3.725	1.639.000
3	Oficial primero de oficio	3.353	372	3.725	1.639.000

Nivel	Puesto	Sueldo base 1	Plus calidad 2	Retribución mensual 3 - (1+2)	Total anual 4 - (3x440)
4	Profesional de primera	3.154	351	3.505	1.542.200
4	Oficial segundo de oficio	3.154	351	3.505	1.542.200
4	Operador ensacado	3.154	351	3.505	1.542.200
5	Profesional de segunda	2.946	328	3.274	1.440.560
5	Ayudante especialista	2.946	328	3.274	1.440.560

ANEXO III

Antigüedad

Año 1989

Nivel	Pesetas brutas/mes
1	4.896
2	4.403
3	3.952
4	3.594
5	3.270

ANEXO IV

Plus turnicidad

Año 1989

Nivel	Puesto	Turno doble		Turno rotativo	
		Diario Ptas. brutas	Anual Ptas. brutas	Diario Ptas. brutas	Anual Ptas. brutas
1	Maestro supervisor	517	115.291		
2	Contramaestre	456	101.688	552	120.888
3	Panelista J. equipo	402	89.646	497	108.843
3	Oficial primera oficio	402	89.646	497	108.843
3	Analista laboratorio	402	89.646	497	108.843
4	Almacenero	375	83.625	470	102.930
4	Profesional de primera	375	83.625	470	102.930
4	Oficial segunda administrativo	375	83.625	470	102.930
4	Oficial segunda oficio	375	83.625	470	102.930
4	Operador ensacado	375	83.625	470	102.930
5	Profesional de segunda	354	78.942	442	96.798
5	Ayudante especialista	354	78.942	442	96.798

ANEXO V

Plus nocturnidad

Año 1989

Nivel	Puesto	Diario Pesetas brutas	Anual Pesetas brutas
2	Contramaestre	539	39.347
3	Panelista J. equipo	479	34.967
3	Oficial primera oficio	479	34.967
3	Analista laboratorio	479	34.967
4	Profesional de primera	447	32.631
4	Oficial segunda oficio	447	32.631
5	Profesional de segunda	416	30.368

Se consideran setenta y tres días/año.

ANEXO VI

Plus festivos

Año 1989

Nivel	Puesto	Mensual Pesetas brutas	Anual Pesetas brutas
2	Contraestrate	7.728	92.736
3	Panelista J. equipo	6.598	79.176
3	Oficial primera oficio	6.598	79.176
3	Analista laboratorio	6.598	79.176
4	Profesional de primera	6.201	74.412
4	Oficial segunda oficio	6.201	74.412
5	Profesional de segunda	5.774	69.288

ANEXO VII

Valoración horas extraordinarias

Año 1989

Nivel	Hora Pesetas brutas
1	1.986
2	1.840
3	1.571
4	1.476
5	1.374

ANEXO VIII

Estructura salarial

Retribuciones totales brutas anuales

Año 1989

Nivel	Régimen de trabajo	Retribucio- nes básicas	P. Turnicidad	P. Noctur.	P. Festivo	P. Asistencia	Total
1	JP	2.057.042				75.374	2.132.416
1	TD	2.057.042	115.291				2.172.333
2	JP	1.910.186				75.374	1.985.560
2	TD	1.910.186	101.688				2.011.874
2	TR	1.910.186	120.888	39.347	92.736		2.163.157
3	JP	1.639.000				75.734	1.714.734
3	TD	1.639.000	89.646				1.728.646
3	TR	1.639.000	108.843	34.967	79.176		1.861.986
4	JP	1.542.200				75.374	1.617.574
4	TD	1.542.200	83.625				1.625.825
4	TR	1.542.200	102.930	32.631	74.412		1.752.173
5	JP	1.440.096				75.374	1.515.470
5	TD	1.440.096	78.942				1.519.038
5	TR	1.440.096	96.798	30.368	69.288		1.636.550

TD = Turno doble.
TR = Turno rotativo.

10331 RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 248/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto, por don Emilio Vázquez Romero, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Granada, el recurso contencioso-administrativo número 248/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles

interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 12 de abril de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

10332 RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 203/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto por doña Dolores Cuadrado Martínez, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Granada, el recurso contencioso-administrativo número 203/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo de la Tesorería General y Territorial de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 12 de abril de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

10333 RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 242/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto, por doña Adoración Renuncio Duque, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Granada, el recurso contencioso-administrativo número 242/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 12 de abril de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

10334 RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 202/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto, por doña Trinidad Montuno Esquitino, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Granada, el recurso contencioso-administrativo número 202/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 12 de abril de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.