

**26908** RESOLUCION de 13 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de aplicación a las Empresas FESA, «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima», y «Fertilizantes Enfersa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de aplicación a las Empresas FESA, «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima», y «Fertilizantes Enfersa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1991; de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y ELA-STV, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de FESA, «Fertilizantes Españoles, Sociedad Anónima», y «Fertilizantes Enfersa, Sociedad Anónima», en representación empresarial, 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 septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE «FESA-ENFERSA» Y SU PERSONAL

### ARTICULO 1: OBJETO Y AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FESA-ENFERSA y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva y tomando en consideración la voluntad integradora de la Empresa y los trabajadores a la luz del inminente proceso jurídico de fusión de las Sociedades citadas.

La negociación colectiva de FESA-ENFERSA se compone de un ámbito común, negociado por la Mesa Conjunta FESA-ENFERSA, y de ámbitos específicos de FESA y ENFERSA, así como de las Empresas que se adhieran.

#### CAPITULO I Normas comunes aplicables a FESA-ENFERSA

### ARTICULO 2: AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente capítulo y en las disposiciones adicionales de este Convenio, serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que "FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S.A." y "FERTILIZANTES ENFERSA, S.A." tienen en todo el territorio nacional.

### ARTICULO 3: AMBITO PERSONAL

El presente capítulo y las disposiciones adicionales del Convenio afectarán a todos los trabajadores de los Centros de trabajo de las Empresas integradas en el mismo, de acuerdo con los ámbitos personales y sus limitaciones indicados en los artículos específicos de las mismas o de las que se adhieran.

### ARTICULO 4: CLAUSULA DE ADHESION

Lo dispuesto en los artículos contenidos en el presente capítulo, será de aplicación a las Empresas ABONOS COMPLEJOS DEL SURESTE, S.A. (ASUR) y LA INDUSTRIAL QUIMICA DE ZARAGOZA, S.A. (IQZ), cuando soliciten su adhesión al mismo mediante escrito de la Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa solicitante.

### ARTICULO 5: AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1991. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1991. Llegada esa fecha se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo Convenio, en la fecha concreta que fije la Comisión Mixta.

### ARTICULO 6: ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de cuanto sobre el particular se recoge en el "Acuerdo sobre el Proyecto Industrial y de Empleo de FESA-ENFERSA, ASUR e IQZ", de fecha 12.12.90, para las materias, situaciones y demás circunstancias que en el mismo se regulan.

### ARTICULO 7: INCREMENTO SALARIAL

Con efectividad de 1 de enero de 1991 cada uno de los conceptos salariales y beneficios sociales vigentes al 31 de diciembre de 1990 se incrementarán para 1991 en un 5,75%.

Cuando el IPC definitivo de carácter general establecido por el INE para el año 1991 fuera superior al 5,5%, se efectuará una revisión aplicando, con efectos desde 1 de enero de 1991, el porcentaje corrector que será la diferencia entre el IPC real y el 5,5%.

Esta revisión se abonará en el primer trimestre de 1992.

### ARTICULO 8: FORMA DE PAGO

El incremento pactado en este Convenio se hará efectivo en la primera nómina que sea posible y previsiblemente en la correspondiente al mes de julio, tras la aprobación del mismo.

Los atrasos desde 1 de enero de 1991 se incluirán en las nóminas de septiembre y diciembre de 1991, por importe del 50% de dichos atrasos en cada una de ellas.

### ARTICULO 9: JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima actualmente vigente se ajustará a un máximo de 1744 horas efectivas de trabajo, con objeto de igualar la jornada anual máxima actualmente existente.

Por este motivo y al convenir las partes que la reducción de jornada pactada no puede suponer incremento de horas extras, incremento de contratas, cambio de cuadrantes ni alteración, en ninguna de sus formas, de la organización del trabajo, los firmantes acuerdan que la reducción de jornada necesaria en cada caso se llevará a cabo mediante el disfrute por los trabajadores afectados de un día de descanso equivalente a un día de trabajo como compensación de jornada, por lo cual este día de descanso se disfrutará en la fecha solicitada por el trabajador, siempre que la organización del trabajo lo permita, respetándose los criterios generales antes expuestos.

### ARTICULO 10: BENEFICIOS EXTRASALARIALES Y MEJORAS SOCIALES

La Empresa atenderá los denominados beneficios extrasalariales o mejoras sociales comprometidos con terceros (comedores, economatos, transporte de personal, etc.)

El importe global de los restantes beneficios extrasalariales y sociales que sean aplicables a cada uno de los trabajadores, por reflejarse en sus anteriores Convenios Colectivos, pactos y usos y costumbres de cada Centro de las Empresas de procedencia, que no hayan sido expresamente modificados en el presente y que dependan de decisión del ámbito de Empresa, se incrementarán en el mismo porcentaje y con efectos 1.1.91 que los distintos conceptos salariales, según figura en el epígrafe "Incremento salarial".

Sobre el importe global establecido en el párrafo anterior, la Comisión Mixta de cada ámbito podrá acordar distintas dotaciones a los diferentes conceptos que integran los beneficios extrasalariales o sociales, con objeto de mejorar aquéllos que se consideren más interesantes para los trabajadores.

### ARTICULO 11: HOMOGENEIZACION

Ambas partes reconocen que el proceso de Homogeneización iniciado para el personal de FESA procedente de S.A. CROS y el de IQZ, y la aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo 88/90 de ENFERSA sobre esta materia, que se sigue negociando y desarrollando durante la vigencia del presente Convenio, no supone la finalización y culminación de dicho proceso.

En consecuencia las partes se comprometen a que durante la vigencia del Convenio Colectivo próximo, este tema continuará su tratamiento para ambas Empresas dentro de los plazos, procedimientos y nuevos fondos que en el mismo se pactaran, teniendo en cuenta que la cuantía a aplicar para la terminación de los procesos de Homogeneización iniciados

para el personal procedente de S.A. CROS, el de IQZ y el de ENFERSA sería igual o similar para cada uno de estos colectivos.

El desarrollo de los procesos de Homogeneización indicados se concretará y regulará de acuerdo a lo establecido en las cláusulas de Homogeneización de cada Convenio.

#### **ARTICULO 12: SEGUIMIENTO E INFORMACION EN MATERIA DE CONTRATACION LABORAL**

En aplicación de la Ley 2/1991 de 7 de enero, se establecen las siguientes normas:

1ª. Se entregará a la Representación legal de los Trabajadores en cada Centro de trabajo una copia básica del contrato que contendrá información sobre:

- . Tipo y objeto del contrato
- . Duración
- . Periodo de prueba
- . Grupo/categoría profesional
- . Salario, jornada y vacaciones
- . Fecha de formalización
- . Normativa específica de aplicación

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengán exigidas por la legislación vigente y, especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

2ª. Tanto la entrega de la copia básica, como de sus posibles prórrogas o denuncias, se notificarán a la representación legal de los trabajadores dentro del plazo de 10 días previsto en la Ley.

3ª. La propuesta de liquidación que se entregue al trabajador con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia, contemplará las cantidades adeudadas por conceptos.

4ª. La firma de finiquitos se hará en presencia de un representante legal de los trabajadores, si así lo solicita el trabajador correspondiente. En caso contrario, se hará constar en la firma del mismo.

5ª. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos mensualmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

#### **ARTICULO 13: FORMACION**

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

Consecuentemente, las Direcciones de los Centros realizarán los estudios y diagnósticos de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional.

En base a dicho estudio, se elaborarán en cada Centro, en el mes de mayo, unos planes de formación, que previa información a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, y oídas sus sugerencias, serán remitidos a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su valoración y elaboración del Plan General de Formación. Del mismo, antes de su puesta en práctica en los meses de septiembre y octubre, se informará a la Comisión Paritaria.

No obstante y al margen del Plan de Formación, podrán surgir necesidades formativas excepcionales en los Centros,

que se podrán desarrollar informando y oyendo las sugerencias de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

- . 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.
- . La promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.
- . El acceso al estudio de enseñanzas superiores, a través de acuerdos específicos con Universidades y otras Instituciones.

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

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de Instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan General de Formación. Para ello, los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en sus solicitudes de ayudas y subvenciones de todo tipo a los programas y acciones de formación contemplados en este Convenio con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

Sobre esta materia y por lo que se refiere a las acciones de formación que hayan de llevarse a cabo para desarrollar el Plan General de Formación, previamente a la realización del mismo, la Comisión Paritaria actuará conforme a las siguientes funciones específicas:

- . Asesorar a la Dirección en cuanto a los principios básicos y estrategia para la elaboración de los planes de formación.
- . Estudio y análisis del plan elaborado por la Dirección, sugiriendo acciones si lo considera oportuno.
- . Seguimiento del desarrollo de los planes de formación.

El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciéndose a tal fin el incentivo mensual de 3.500 ptas. para los trabajadores que hayan alcanzado un aprovechamiento correcto a juicio de los instructores.

Para los casos en que necesariamente haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea a requerimiento de la Empresa, y aceptada voluntariamente por el interesado, se establecen las siguientes condiciones que también serán de aplicación en caso de que la Dirección acepte la solicitud de algún trabajador que desee acceder a una acción formativa concreta:

- a) Por cada hora lectiva se percibirá una compensación de 650,- ptas.
- b) La Empresa facilitará medios de transporte de ida y vuelta desde el punto que más convenga en cada caso, oído el Comité de Empresa y Secciones Sindicales,

hasta el lugar de impartición del curso y viceversa. De no poder facilitarse los medios de transporte, se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de Dietas y Desplazamiento.

- c) Cuando el horario de comida coincida con la terminación o inicio de la acción formativa, aquélla será por cuenta de la Empresa en los Centros donde pueda facilitarse la misma. En caso contrario, se abonará la cantidad de 1.500,- ptas.

#### ARTICULO 14: ACCION SINDICAL

##### Representación de los trabajadores en la Empresa:

Con independencia de lo establecido en este artículo, se reconoce la competencia de la Comisión de Seguimiento del "Proyecto Industrial y de Empleo de FESA-ENFERSA, ASUR e IQZ", de las Secciones Sindicales Intercentros, así como de las Secciones Sindicales y Comités de Empresa para las funciones que, referidas a la evolución, desarrollo y aplicación del citado Proyecto, se recogen en el mismo.

##### 12. Comité de Empresa y Delegado de Personal

Las partes se remiten, en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose, salvo condiciones más favorables establecidas por pacto explícito o implícito, 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, serán acumulables semestralmente en cada centro de trabajo, en uno o varios de los representantes de los trabajadores del mismo Centro, sin rebasar el máximo total de horas.

A nivel estatal y por cada Central Sindical se podrá acumular en una o varias personas, sean o no representantes de los trabajadores, hasta un 10% del total de horas sindicales disponibles por dicha Central poniendo, previamente, en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos y Organización esta circunstancia.

A estos efectos de cómputo anual se considerarán las horas sindicales desde la firma del presente Convenio hasta el 31.12.91.

##### 22. Secciones Sindicales de Centro

1. Se reconocen las secciones sindicales de las organizaciones sindicales más representativas, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. La Empresa facilitará a cada una de las secciones sindicales un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tabloneros de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con 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.

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

##### 32. Sección Sindical Intercentros

Se reconoce la Sección Sindical Intercentros de las Secciones Sindicales, con la representatividad expresada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con los mismos derechos, garantías y competencias que las Secciones Sindicales de Centro, pero extensivo a nivel de Empresa.

##### 42. Delegado Sindical de Centro

Se reconoce a un Delegado Sindical a nivel de Centro por cada Sección Sindical representativa reconocida, en aquellos Centros de trabajo que cuenten con 100 o

más trabajadores. Cuando el número de trabajadores exceda de 500 serán dos los Delegados Sindicales. Para los Centros de trabajo de más de 750 trabajadores el número de Delegados Sindicales será de tres. Estos tendrán las mismas garantías que los miembros del

Comité de Empresa, y un crédito horario de 35 horas mensuales excepto para los centros que ya tengan reconocidas más horas o para los centros de más de 750 trabajadores, siendo el crédito acumulable semestralmente en cada Centro de trabajo con el de los miembros del Comité que representen a su central sindical, y con el del Delegado Sindical Intercentros, así como anualmente en los términos establecidos en el punto 1º de este artículo.

##### 52. Delegados Sindicales Intercentros

Se reconoce a dos Delegados Sindicales de cada una de las dos centrales sindicales más representativas a nivel estatal reconocidas, que asuman la representación sindical en la Empresa para todas aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito único del Centro.

Los Delegados Sindicales Intercentros tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que los del Centro, pero a nivel de toda la Empresa.

La figura del segundo Delegado Sindical, se reconoce transitoriamente a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, debiendo ser comunicadas por cada una de las dos Centrales Sindicales más representativas, a la Dirección de la Empresa, las competencias de cada uno de los dos Delegados Sindicales.

La Empresa facilitará los recursos económicos (dietas y desplazamientos), para el desarrollo normal de las funciones de los Delegados Sindicales Intercentros reconocidos y citados anteriormente.

##### 62. Funciones de los Delegados Sindicales

Los Delegados Sindicales Intercentros o de Centros, además de las mismas garantías que los miembros del Comité, tendrán los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del Sindicato al que 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.
- Recibir la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistir 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.
- Ser 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 en los despidos y sanciones graves y muy graves de estos últimos, siempre que a la Empresa le conste la condición de afiliado del trabajador afectado.
- 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.

##### 72. Cargos Sindicales

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- 18.- Al disfrute de permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- 22.- 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.

- 3º.- 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.

#### ARTICULO 15: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Convenio consideran que la protección y la promoción de la Seguridad y la Salud de los trabajadores de FESA-ENFERSA es una función fundamental de la actividad de la Empresa, encaminada a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

En el concepto seguridad se incluye todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, construcción, métodos de trabajo, formación del personal, operación y mantenimiento de las instalaciones, procesos, maquinaria y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo previsible, que se produzcan accidentes que provoquen daños a las personas o a los bienes de la Empresa.

En el concepto salud se incluye todo lo que se refiere a lograr que las condiciones ambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo técnicamente aplicable, agresiones por agentes físicos, químicos o biológicos que provoquen la pérdida de la salud de los trabajadores.

Para lograr esto, ambas partes acuerdan establecer un Plan de Prevención con una serie de acciones encaminadas a esta 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, que se concretan en los siguientes aspectos:

#### 1º. Organos de coordinación y control

##### 1.1 Comités de Seguridad e Higiene:

En los Centros de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene cuya composición será la siguiente:

**POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:** En los Centros de menos de 500 trabajadores: cuatro vocales elegidos por el Comité de Empresa. Centros de más de 500 trabajadores: seis vocales.

**POR PARTE DE LA DIRECCION:** El Director del Centro, o persona en quien delegue, que será el Presidente del Comité. El Coordinador de Seguridad y/o el Jefe del Servicio contra incendios, si lo hay. El Médico de Empresa y/o el ATS más cualificado. El Jefe de Mantenimiento y el Jefe de Personal o el Administrador, en su caso, de forma que haya igual número de miembros que los nombrados por el Comité de Empresa.

Un Secretario, con voz pero sin voto, nombrado por la Dirección.

En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal, nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

Este Comité 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, que una vez visada por el Presidente, se enviará a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y Delegados Sindicales, 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, Delegados Sindicales 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.

Entre las funciones del Comité de Seguridad e Higiene se destacan:

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. Colaborar en la elaboración de los programas que en materia de Seguridad en el trabajo y Salud Laboral se establezcan en el Centro, así como detectar los puestos de trabajo en los que puede haber riesgos para la salud de los trabajadores, realizando un estudio higiénico de las condiciones ambientales que se consideren necesarias y, estableciendo un orden de prioridades.
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 seguimiento de las medidas correctoras.
7. Conocer el material de seguridad que se utiliza en la Empresa, proponiendo aquellas modificaciones o mejoras que se estimen necesarias tendentes a incrementar la seguridad de los trabajadores.
8. Velar por la eficaz organización de la lucha contra emergencias.
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.
10. Estará facultado para realizar visitas a los diferentes lugares de su Centro de trabajo, avisando previamente a la Dirección del Centro o persona en quien delegue, para conocer la problemática que en estas materias pueda existir e informar oportunamente en las reuniones del Comité. Para ello dispondrán tanto los vocales de los Comités como los Vigilantes de Seguridad de ocho horas mensuales.

acumulables trimestralmente, que se autorizarán con el preaviso correspondiente.

Para ejercer su función con la máxima eficacia los miembros del Comité recibirán la adecuada formación en estas materias.

#### 1.2 Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral:

Dada la importancia de los temas relativos a la Seguridad y Salud Laboral y teniendo en cuenta el impacto de los mismos en la Empresa, es conveniente la creación de una Comisión con la participación de las Centrales Sindicales mayoritarias en la Empresa, y firmantes de este Convenio, y única para todo su ámbito.

Su composición será paritaria, formada por ocho miembros por parte de dichos Sindicatos, guardando la proporcionalidad de la representación sindical de cada uno, e igual número de miembros representando a la Dirección.

Entre sus funciones estarán:

- Recibir información sobre la situación de la Seguridad y Salud Laboral en la Empresa, tanto en lo que se refiere a accidentabilidad como a enfermedades profesionales.
- Recibir información sobre los productos y procesos productivos que puedan entrañar riesgos para la salud de los trabajadores, y elaborar propuestas de sustitución por otros que entrañen menos riesgos.
- Elaborar propuestas para los planes de formación en materia de Seguridad e Higiene.
- Recibir información sobre los estudios de análisis de riesgos de los nuevos proyectos.
- Proponer mejoras para la calidad de vida en los Centros de trabajo.
- Elaborar propuestas para los planes de prevención y protección.
- Elaborar propuestas para los planes de formación específica en estas materias, para lo que se podrán solicitar ayudas externas a la Empresa.
- Recibir información sobre los presupuestos dedicados a estos planes y su evolución.
- Emitir informes a petición de los Comités de Seguridad o Vigilantes de Seguridad de los Centros.
- Colaborar en la gestión ante las autoridades correspondientes (Administración Central, Administraciones Autonómicas, Administraciones Locales, etc.) de las ayudas de cualquier tipo que se puedan destinar a estos fines.

Los miembros de la Comisión recibirán la formación específica adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.

Para su funcionamiento podrá estar asistida de los asesores designados por cada una de las partes. Se dotará a la Comisión de la documentación necesaria para la consecución de sus fines y se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, levantándose actas del contenido de dichas reuniones.

#### 2. Prevención y limitación de los riesgos

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión, y, mientras esto no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal. En

todo caso, exceptuando los elementos de protección personal que sean obligatorios en cada puesto de trabajo, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Mientras no haya legislación nacional referente a los valores admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el ambiente de trabajo se considerarán como valores de referencia los valores límites empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

En toda ampliación o modificación del proceso productivo será obligatorio que la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, tienda a no generar riesgos que superen los valores límites referidos en el párrafo anterior. De estas situaciones se informará a la Representación de los trabajadores.

En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea se realizarán unos registros periódicos de los datos ambientales y controles higiénicos, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por los servicios técnicos de la Empresa, o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes.

Todo trabajo que después de realizadas las mediciones a que se refiere el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los niveles normales, previamente establecidos.

Los trabajadores, a través de sus mandos o de los Comités de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a su salud. De este modo:

- Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo, tanto por los productos que manejan como por los procesos y maquinaria que utilizan.

- Asimismo, se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

#### 3. Servicios Médicos

Será obligatoria, para Empresa y trabajadores, la realización de los reconocimientos médicos necesarios en los casos de ingresos, ausencias del trabajo superiores a 30 días que no sean por vacaciones, reconocimientos anuales, tanto generales como específicos, 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.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Estos resultados le serán facilitados a cada trabajador por escrito, y certificado por los Servicios Médicos de la Empresa.

#### 4. Seguimiento y vigilancia de los riesgos

Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención-protección se establezcan en cada caso.

Igualmente se realizará un seguimiento y control médico de modo particular con los trabajadores que por las circunstancias del trabajo que realizan tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

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

Los Servicios Médicos de Empresa informarán a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los párrafos anteriores. Sobre esta información se tendrá que guardar el debido sigilo profesional.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y 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 o enfermedades profesionales se hagan por los servicios técnicos correspondientes de la Empresa, así como los que puedan remitir los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la Dirección al Comité de Seguridad e Higiene, lo antes posible a partir de su recepción.

#### 58. Formación específica

Como política de formación en materia de Seguridad e Higiene a todos los niveles, en cada Centro se establecerán programas anuales de formación para todos los trabajadores con una duración mínima de ocho horas al año. De estos programas, así como de su cumplimiento, se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, a que se refiere este artículo.

#### ARTICULO 16: MEDIO AMBIENTE

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la Empresa a continuar en la mejora de la gestión medio ambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea.

Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical, y por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la Empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1º. En cada Centro de trabajo, a través del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales se facilitará información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

2º. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de cada Centro de trabajo podrán proponer iniciativas tendientes a la mejora de la situación medio ambiental mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

3º. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medio ambientales.

4º. En la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medio ambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

#### ARTICULO 17: REGIMEN DISCIPLINARIO

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.

Cuando se vaya a proceder al despido disciplinario o sanción por falta grave o muy grave de un trabajador afiliado a un Sindicato, será preceptiva la previa audiencia del Delegado Sindical, siempre que a la Empresa le conste su condición de afiliado.

#### CAPITULO II Normas específicas aplicables a "FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S.A."

#### ARTICULO 18: AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de trabajo que FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES, S.A. tiene en todo el territorio nacional.

#### ARTICULO 19: AMBITO PERSONAL

El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de trabajo de FESA FERTILIZANTES ESPAÑOLES S.A., excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado por los efectos económicos del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que quieran acogerse al presente Convenio Colectivo a efectos económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de trabajo donde preste sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en la remuneración por su jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en este Convenio, en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

#### ARTICULO 20: CALENDARIO LABORAL

La Dirección de cada Centro de trabajo, junto con los representantes legales de los trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para cada año natural.

#### ARTICULO 21: VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todo el personal afectado por este Convenio, respetándose en todo caso lo establecido en cuanto a jornadas anuales máximas.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente que exijan su hospitalización, o que sea considerado grave, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta, ambos inclusive, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En aquellos Centros o Departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones se podrán pactar entre la Dirección y representantes legales de los trabajadores, criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a

cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del Centro de trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

En cuanto a la retribución, distribución y/o régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en cada Centro de trabajo, o en norma convencional anterior, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

#### ARTICULO 22: PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador previo aviso y condicionado a justificación, podrá no asistir o en su caso ausentarse del trabajo con derecho a la percepción del salario real en su jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

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

Quando la residencia del familiar esté situada dentro de un radio de 50 km. desde la residencia del trabajador: tres días.

Quando la residencia del familiar esté situada a mayor distancia que la anteriormente indicada: cinco días.

- 2.- Por alumbramiento de la esposa o adopción de hijos.

Dentro de un radio de acción de 50 km: tres días.

A mayor distancia de 50 km: cinco días.

En los casos de los dos números anteriores, se contarán los días de modo tal que, al menos uno de ellos, coincida con un día laborable en que se encuentren abiertos al público los organismos, centros oficiales y asimilados.

- 3.- Por fallecimiento de otras personas que vivieran bajo el techo y dependencia del trabajador: un día.

- 4.- Por enfermedad grave u hospitalización de los familiares a que hace referencia el apartado 1.: tres días a elegir por el trabajador dentro de la duración de la contingencia contemplada.

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

En los supuestos mencionados en los puntos 1, 3 y 4, los parientes por afinidad tendrán la misma consideración que los consanguíneos en el mismo grado.

- 5.- Por matrimonio del trabajador: quince días.
- 6.- 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.
- 7.- Por traslado de domicilio: dos días.
- 8.- Por examen para la obtención del permiso de conducir: un día, ampliable, en su caso, a un máximo de dos.
- 9.- Para cumplir con un deber inexcusable de carácter público: el tiempo indispensable.

- 10.- 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.

- 11.- En el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial y tenga que acudir a revisión médica, se concederá el tiempo necesario para ello.

- 12.- Por bautizo o Primera Comunión de hijos: un día.

- 13.- Por boda de padres, hijos o hermanos del trabajador o su cónyuge: un día; cuando la distancia sea superior a 100 km.: dos días.

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

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (tales como: horas extraordinarias, doblajes, llamadas), ni las indemnizaciones o suplidos (tales como: plus de distancia, desplazamiento, kilometraje).

Quando se soliciten otros permisos, con o sin retribución, distintos de los establecidos, la Dirección resolverá atendiendo a las circunstancias del caso, informando previamente al Comité de Empresa de la concesión de este permiso.

#### ARTICULO 23: SERVICIO MILITAR

El personal fijo que lleve un año o más en la Empresa, al ingresar en el servicio militar o civil sustitutorio del militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de salario real.

La incorporación a filas para prestar el servicio militar o civil sustitutorio con carácter obligatorio o voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o civil sustitutorio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o civil sustitutorio podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en cualquier caso la oportuna autorización militar para poder trabajar.

#### ARTICULO 24: INGRESO DE PERSONAL

En materia de ingreso, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Una vez agotados los procedimientos establecidos en el Acuerdo del Proyecto Industrial y de Empleo de FESA-ENFERSA, ASUR e IQZ, sobre recolocación de los excedentes, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes estén desempeñando en la Empresa funciones con contratos especiales no fijos, de los contemplados por la legislación vigente como medida de fomento del empleo.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas de acceso y la documentación requerida para el ingreso.

La Dirección informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, pudiendo estar presentes dos miembros de la representación de los trabajadores del Centro durante la realización de las pruebas teórico/prácticas profesionales a que puedan ser sometidos los candidatos.

Se exceptúan de lo dispuesto en este Artículo los ingresos para los puestos señalados en el párrafo 2º del artículo 25.

#### ARTICULO 25: ASCENSOS

Salvo los puestos a que se refiere el párrafo siguiente, todos los demás ascensos se harán por el sistema de Concurso-Oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza, los de personal perteneciente a la llamada nómina TD o personal excluido de tablas salariales o con contrato individual y los de trabajadores anteriormente pertenecientes a este colectivo, aunque hubiesen ejercido su derecho de integrarse en convenio a efectos económicos, serán en todo caso de libre designación por la Empresa. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

- Delegados Comerciales
- Responsables de Almacenes Comerciales
- Cajero
- Secretaria de Recursos Humanos
- Chofer de Dirección
- Secretaria de Dirección

Todo el personal fijo de cada Centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada Centro de trabajo.

Todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento para valorar las aptitudes de cada aspirante. En caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- a) El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante.
- b) El más antiguo en la Empresa.

#### Convocatorias:

Las convocatorias para cubrir puestos por Pruebas de Aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los Tablones de Anuncios del Centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener vacantes o puestos a cubrir, fechas en que se efectuarán los ejercicios y programa a desarrollar.

Los trabajadores interesados podrán presentar su solicitud a la/s vacante/s anunciada/s durante un plazo que, iniciándose en el momento de publicación de la convocatoria, finalizará en la fecha que sea acordada por el Tribunal calificador previa a la que estuviese anunciado el primer ejercicio de los previstos.

#### Composición del Tribunal:

El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente que será el Director del Centro o persona en quien delegue, dos vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla y que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse, y el Jefe de Personal del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el Jefe de Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas al objeto de que este órgano pueda examinarlas y apreciar su adecuación, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto. En todo caso habrá de respetarse lo que sobre la puntuación prevé el apartado siguiente de este artículo.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobres cerrados, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

#### Puntuación:

La puntuación de las pruebas que podrán adaptarla en cada Centro de trabajo, por acuerdo expreso entre su Dirección y representantes legales de los trabajadores, se realizará sobre un máximo de CIEN PUNTOS, de la forma siguiente:

- 1º.- Valoración de los jefes inmediatos: máximo de 10 puntos, no pudiendo ser inferior a 5, en ningún caso.
- 2º.- Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas, máximo de 77 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de pruebas (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

#### 3º.- La antigüedad según el baremo siguiente:

De 1 a 3 años de antigüedad:	1 punto
De 4 a 6 años de antigüedad:	3 puntos
De 7 a 9 años de antigüedad:	5 puntos
10 o más años de antigüedad:	8 puntos

4º.- Asimismo, dada la importancia que las partes reconocen a la formación para el desarrollo de aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores de la Empresa, los cursos de formación específicos y relacionados con el puesto a ocupar que hubiese realizado el candidato, así como el aprovechamiento de los mismos, serán factores a considerar según el criterio del Tribunal calificador. La puntuación máxima asignada por este motivo no podrá ser superior a 5 puntos.

El Tribunal calificador tendrá en su poder, en sobre cerrado y antes de las pruebas, las puntuaciones correspondientes al apartado 1º y 4º en su caso.

#### Provisión de vacantes:

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal Calificador las corregirá y otorgará la puntuación a cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectativa de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de adaptación, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente al nuevo puesto sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período, el Tribunal calificador evaluará los resultados, y caso de haberse adaptado adecuadamente, será promovido a la categoría y/o nivel correspondiente. En caso contrario, el trabajador se reincorporará a su puesto de procedencia, volviendo a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso ocupará la vacante el siguiente candidato en mayor puntuación, declarado aprobado o apto, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

No obstante lo anterior, el Tribunal calificador, teniendo en cuenta la experiencia demostrada o el anterior desempeño del puesto de trabajo en el que ha sido ascendido el trabajador, podrá eximir al mismo del citado período de adaptación.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirante presentados, o el Concurso-Oposición se declarase desierto, la Dirección podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de trabajo.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de trabajo, se modifique la clasificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

#### ARTICULO 26: TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

En caso de necesidad, la Dirección del Centro de trabajo podrá destinar a cualquier trabajador a puestos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal puesto de trabajo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario anterior. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del año natural. Cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el procedimiento establecido en el Artículo 25.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este Artículo las sustituciones por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencias de cargos sindicales y excedencias forzadas, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos

casos la retribución será la que corresponda al puesto que se va a ocupar si ésta resultase superior. Igual tratamiento excluyente tendrán las licencias y excedencias especiales que se concedan con reserva del puesto de trabajo sobre las que decidirá la Dirección de la Empresa, previa consulta e información al Comité de Empresa, a salvo de las circunstancias de carácter privado protegidas por la ley.

En lo que se refiere a trabajos de inferior categoría, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Para los trabajos de superior e inferior categoría la Dirección informará al Comité de Empresa sobre las personas afectadas y puestos a ocupar.

#### ARTICULO 27: PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

La Dirección del Centro de trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene, con respeto a la legislación vigente en la materia.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

#### ARTICULO 28: COMPLEMENTOS SALARIALES PARA CASOS DE ILT EN ACCIDENTES Y ENFERMEDAD

En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, salvo que las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la Empresa, complementará desde el primer día aquellas hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en su jornada ordinaria.

Los servicios médicos de la Empresa comprobarán en cualquier momento estas situaciones, y para trasladarse de residencia precisará de su autorización o la de la Seguridad Social, siguiendo, en cualquier caso, bajo aquella comprobación.

A la vista de los informes desfavorables de los servicios médicos, la Dirección podrá acordar la suspensión de las ayudas anteriormente señaladas, previa información y oyendo expresamente las alegaciones del Comité de Empresa.

#### ARTICULO 29: COMISION MIXTA

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio contenidas en el capítulo II.

La Comisión también decidirá sobre reclamaciones que en materia de clasificación profesional puedan presentar los trabajadores, individual, colectivamente o a través de órganos de representación.

Formarán parte de esta Comisión siete representantes de la Dirección de la Empresa y otros siete representantes de los trabajadores designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

La Comisión podrá contar con los asesores necesarios según la naturaleza de los temas a tratar.

### CAPITULO III

Normas específicas aplicables a  
"FERTILIZANTES ENFERSA, S.A."

#### ARTICULO 30: AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los siguientes Centros de trabajo de la Empresa de Fertilizantes Enfersa, S.A.: Avilés (Asturias), Cartagena (Murcia), Oficinas Centrales (Madrid), Puertollano (Ciudad Real) y Sagunto (Valencia).

También afectará a los Almacenes de Distribución de Punta el Verde (Sevilla), El Provencio (Cuenca), La Cartuja (Zaragoza) y Pancorbo (Burgos), según su adscripción de 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. Este acuerdo se remitirá a la Comisión de Homogeneización para su adaptación.

#### ARTICULO 31: AMBITO PERSONAL

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de FERTILIZANTES ENFERSA S.A., 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 les corresponda. A estos efectos se le facilitará previamente al trabajador la información correspondiente sobre su posible nueva situación.

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 solo 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.

#### ARTICULO 32: HOMOGENEIZACION

Con objeto de desarrollar e implantar el proceso de Homogeneización establecido en el Convenio anterior, se mantiene la Comisión de Homogeneización constituida durante la vigencia de dicho Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por diez miembros en representación de los trabajadores y otros diez en representación de la Dirección, que podrán no ser siempre las mismas personas, según las materias a tratar.

Las materias a homogeneizar serán las siguientes, tratándose éstas en dos bloques y con el orden que a continuación se detalla:

##### Bloque 1º:

- Estructura profesional (definición de categorías laborales y su encuadramiento en niveles salariales).
- Estructura salarial (definición de conceptos salariales, sus condiciones de devengo y forma de pago y tablas salariales).
- Sistemas de mejora de la productividad y reducción del absentismo.
- Condiciones de trabajo.

##### Bloque 2º:

- Obras sociales

La negociación se efectuará por bloques evaluando, previamente y antes de su aplicación, los costes de los mismos.

Una vez negociado el primer bloque y decidida la aplicación provisional de éste con los fondos actuales, se acometerá la negociación del segundo bloque, evaluando el coste para el mismo y determinando la forma de aplicación definitiva a ambos bloques en función de los fondos derivados del Convenio Colectivo 88-90, que ascienden a 160 MM de ptas., y los que se determinen como consecuencia de lo establecido

en el artículo 11 del presente Convenio sobre Homogeneización para el próximo año. Por lo que con la aplicación de ambos fondos han de ser homogeneizados los dos bloques, y se dan por terminados los procesos de Homogeneización iniciados.

Los Centros afectados por este proceso de Homogeneización serán los incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio.

La Comisión de Homogeneización reanudará sus estudios y trabajos en el plazo de 15 días, a partir de la firma de este Convenio Colectivo, con el propósito de continuar el proceso de negociación y aplicar, dentro de la vigencia de este Convenio, lo que así se acuerde con cargo al fondo acumulado del compromiso económico correspondiente al Convenio 1988-1990.

En todo caso, tales acuerdos debidamente ratificados por la Comisión Paritaria, serán incorporados como Anexos al presente Convenio Colectivo, formando parte integrante e indivisible de su cuerpo a todos los efectos, derogando y sustituyendo el contenido de éste por lo establecido en los citados acuerdos.

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

La cantidad que no se aplique en 1991, engrosará el montante para el año siguiente, debidamente actualizada con el incremento general establecido en este Convenio.

Las partes reconocen los acuerdos sobre estructura profesional (definición de categorías laborales y su encuadramiento en niveles salariales) alcanzados por la Comisión de Homogeneización durante la vigencia del Convenio anterior, recogidos en las correspondientes Actas. Sin perjuicio de las modificaciones que puedan establecerse de mutuo acuerdo, las partes mantienen vigentes todas las actas levantadas en relación al proceso de homogeneización, tanto por su propia Comisión, como por la Comisión Paritaria del convenio anterior, en la medida que pueda ayudar a continuar el proceso de negociación.

#### **ARTICULO 33: INDEMNIZACION EN CASOS DE DEFUNCION E INCAPACIDAD**

Con objeto de mejorar las indemnizaciones establecidas para los casos de defunción o incapacidad recogidos en el artículo 26 del precedente Convenio Colectivo de ENFERSA de fecha 12.7.88, la Dirección realizará en el más breve plazo posible, un estudio actualizado de la plantilla, para información de distintas compañías aseguradoras a las que se solicitará ofertas sobre pólizas que cubran los riesgos citados con distintas indemnizaciones.

Una vez recibidas las distintas ofertas de las aseguradoras, y comprobado que el coste de las primas a satisfacer no implica para la Empresa un incremento superior al 5,75% sobre las cantidades que actualmente se desembolsan por este concepto, se estudiarán por la Comisión Mixta las ofertas presentadas y se optará por la más conveniente analizándose, asimismo, posibles aportaciones complementarias a cargo del trabajador, tras lo cual se procederá a la contratación con efectos del 1.1.92.

#### **ARTICULO 34: COMISION MIXTA**

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio contenidas en el capítulo III.

Formarán parte de esta Comisión seis representantes de la Dirección de la Empresa y otros seis representantes de los trabajadores, designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

La Comisión podrá contar con los asesores necesarios según la naturaleza de los temas a tratar.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **Primera:**

Cuantas condiciones, garantías, beneficios, situaciones y circunstancias no estén expresa, directa, concreta y

específicamente regulados en este Convenio y sean de aplicación a los trabajadores de forma individual o colectiva en virtud de anteriores Convenios Colectivos de cualquier ámbito, pactos de Empresa, acuerdos con los Comités de Empresa y acuerdos individuales, no derogados, subsistirán exclusivamente para los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación que cada uno de ellos abarque.

Para la correcta aplicación de lo pactado en el párrafo anterior, no se entenderá que algún concepto ha sido sustituido por lo pactado en el presente Convenio por el mero hecho de encontrarse incluido en textos anteriores o tener relación con los títulos genéricos de los capítulos o artículos del presente, sino que habrá de analizarse el contenido concreto de cada estipulación con el fin de determinar si la condición, garantía, beneficio, situación o circunstancia específica ha sido objeto de nueva regulación.

##### **Segunda:**

En todo lo no previsto en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos referenciados en la disposición adicional primera, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química y, subsidiariamente, en el ordenamiento jurídico vigente.

El "Acuerdo sobre el Proyecto Industrial y de Empleo de FESA-ENFERSA, ASUR e IQZ" de fecha 12 de diciembre de 1990, será de aplicación exclusiva y preferente para todos los casos y supuestos que en el mismo se regulan.

##### **Tercera:**

Durante la vigencia de este Convenio, se realizará de forma conjunta por las Direcciones de los Centros de trabajo y las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada uno, la labor de recopilación y análisis de las normas, pactos y acuerdos existentes a ese nivel que se encuentren vigentes tras la aprobación de este Convenio.

La documentación derivada de los trabajos referidos en el párrafo anterior será remitida a la Comisión Mixta del ámbito del Convenio afectado que será competente para su ratificación o modificación, actuando también como órgano decisorio en aquellas cuestiones en que no se hubiese producido acuerdo entre la Dirección y los Comités de Empresa o Delegados de Personal, a nivel de Centro de trabajo.

Asimismo, la Comisión Mixta será la encargada de realizar la labor de recopilación y análisis citada en el párrafo primero de esta Disposición Adicional, por cuanto se refiere a las normas, pactos y acuerdos de ámbito superior al del Centro de trabajo.

##### **Cuarta:**

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio contenidas en el capítulo I.

Formarán parte de esta Comisión siete representantes de la Dirección de la Empresa y otros siete representantes de los trabajadores designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

La Comisión podrá contar con los asesores necesarios según la naturaleza de los temas a tratar.

#### **DISPOSICION FINAL**

El presente Convenio Colectivo se remitirá para su registro y demás efectos, a la Autoridad Laboral competente.

**TABLAS SALARIALES - PESA (Personal procedente de ERT)  
(Valores 1991)**

NIVELES	TOTAL ANUAL		SALARIO NIVEL (1)						
	SALARIO BASE (2)	PLUS DE CALIDAD (3)	SALARIO BASE + P. CALIDAD (4)	BASE + CALIDAD + 10% ANTIG.	BASE + CALIDAD + 20% ANTIG.	BASE + CALIDAD + 30% ANTIG.	BASE + CALIDAD + 40% ANTIG.	BASE + CALIDAD + 50% ANTIG.	BASE + CALIDAD + 60% ANTIG.
1	653803	799063	1452866	1518246	1583626	1649007	1714387	1779767	1845148
2	697354	864483	1561837	1631572	1701308	1771043	1840778	1910514	1980249
3	755512	915283	1670795	1746347	1821898	1897449	1973000	2048552	2124103
4	813670	980623	1794293	1875660	1957027	2038394	2119761	2201128	2282495
5	857220	1053294	1910514	1996236	2081958	2167680	2253402	2339124	2424847
6	900771	1125978	2026749	2116826	2206903	2296980	2387057	2477134	2567211
7	973401	1176846	2150247	2247587	2344927	2442267	2539608	2636948	2734288
8	1031559	1249434	2280993	2384149	2487305	2590461	2693617	2796773	2899929
9	1089717	1322037	2411754	2520726	2629697	2738669	2847641	2956612	3065584
10	1147739	1402038	2549777	2664551	2779325	2894099	3008873	3123647	3238421
11	1220369	1481958	2702328	2824365	2946402	3068439	3190476	3312513	3434550

(1) ESTOS IMPORTES INCLUYEN EL 5.75 % DE 1991

(2) EL S. BASE ANUAL SE ABONA DIVIDIDO EN 15 PAGOS O 455 DIAS, CORRESPONDIENDO 12/15 O 365/455 PARA PAGOS MENSUALES Y 3/15 O 90/455 PARA 2,5 PAGOS EXTRA, SEGUN SE TRATE DE OBREROS O EMPLEADOS

(3) EL PLUS DE CALIDAD SE ABONA DIVIDIDO EN 12 PAGOS MENSUALES O 365 DIAS DEL IMPORTE DE ESTE CONCEPTO HAY QUE DEDUCIR, EN SU CASO, LAS PRIMAS DE PRODUCCION DEL CENTRO

(4) ESTOS IMPORTES CORRESPONDEN AL SALARIO DEL NIVEL, A LOS QUE HAY QUE AÑADIR, CUANDO PROCEDA, LOS CONCEPTOS "AD PERSONAM" Y "PLUS CONVENIO" QUE SE ABONAN DEL MISMO MODO QUE EL SALARIO BASE

(5) EL % DE ANTIGUEDAD SE CALCULA SOBRE EL SALARIO BASE Y SE ABONA DEL MISMO MODO QUE EL SALARIO BASE

NIVELES	COMPLEMENTOS DE PUESTOS (1)											
	TURBIDIDAD (2)			NOCTURNIDAD (3)			COMPENSACION FESTIVOS (4)			COMP. DESCANSO DOMINICAL (5)		
	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO
1	97072	239	406.16	32218	79.7	404.24	94975	12	7915	63456	39	1627
2	102944	239	430.73	33692	79.7	422.74	94975	12	7915	63456	39	1627
3	108832	239	455.37	36626	79.7	459.54	94975	12	7915	63456	39	1627
4	116188	239	486.14	39541	79.7	496.12	94975	12	7915	63456	39	1627
5	122077	239	510.78	42475	79.7	532.93	107327	12	8944	63456	39	1627
6	129429	239	541.55	45405	79.7	569.70	121676	12	10140	63456	39	1627
7	138244	239	578.43	48337	79.7	606.49	121676	12	10140	63456	39	1627
8	147076	239	615.38	51268	79.7	643.26	121676	12	10140	63456	39	1627
9	154450	239	646.15	54201	79.7	680.07	141963	12	11830	63456	39	1627
10	164733	239	689.26	57117	79.7	716.65	185435	12	15453	63456	39	1627

(1) ESTOS IMPORTES INCLUYEN EL 5.75 % DE 1991.

(2) CONCEPTO NO CONSOLIDABLE QUE SE PERCIBE POR TRABAJAR EN REGIMEN DE TURNOS ROTATIVOS CON MODIFICACION PERIODICA DEL HORARIO DE TRABAJO EL VALOR ANUAL INCLUYE LAS CANTIDADES POR DIA TEORICO DE TRABAJO A TURNO AL AÑO MAS VACACIONES EL PRECIO ES EL VALOR POR DIA REALMENTE TRABAJADO EN ESTE REGIMEN

(3) CONCEPTO NO CONSOLIDABLE QUE SE PERCIBE POR TRABAJAR EN TURNO DE NOCHE EN REGIMEN DE TURNOS ROTATIVOS O POR TRABAJAR EN JORNADA ORDINARIA DE 22 A 6 EL VALOR ANUAL INCLUYE LAS CANTIDADES POR NOCHES DE TRABAJO AÑO MAS VACACIONES; EL PRECIO INDICA EL VALOR POR NOCHE TRABAJADA EN ESTE REGIMEN

(4) CONCEPTO NO CONSOLIDABLE QUE SE PERCIBE POR TRABAJAR LOS FESTIVOS EN REGIMEN DE JORNADA ORDINARIA SE PERCIBE EN 12 MESES

(5) CONCEPTO NO CONSOLIDABLE QUE PERCIBE EL PERSONAL DE TURNOS POR TRABAJAR EL DOMINGO EN REGIMEN DE JORNADA ORDINARIA SE ABONA POR DOMINGO EFECTIVAMENTE TRABAJADO

**TABLAS SALARIALES - FESA (Personal procedentes de ERT)  
(Valores 1991)**

CONCEPTO	CONCEPTOS VALOR UNICO		
	IMPORTE (1)		
	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO
POLIVALENCIA	101636	12	8474.63

(1) ESTE IMPORTE INCLUYE EL 5.75 % DE 1991

"POLIVALENCIA": CONCEPTO NO CONSOLIDABLE QUE SE PERCIBE POR EL PERSONAL A TURNO POR SU DISPONIBILIDAD A SUPLIR LAS AGENCIAS DE TRABAJADORES EN LOS CUADRANTES DE TURNOS CONTINUADOS MODIFICANDO SU PROPIO REGIMEN DE TURNO

**TABLAS SALARIALES - FESA (Valores 1991)  
(Para personal procedente de S.A. CROS afectado por Homogeneización)**

TOTAL ANUAL SALARIO NIVEL (1)

NIVELES	SALARIO BASE (2)	PLUS DE CALIDAD (3)	SALARIO BASE + PLUS DE CALIDAD (4)	BASE + CALIDAD + 10% ANTIGUEDAD (5)	BASE + CALIDAD + 20% ANTIGUEDAD	BASE + CALIDAD + 30% ANTIGUEDAD	BASE + CALIDAD + 40% ANTIGUEDAD	BASE + CALIDAD + 50% ANTIGUEDAD	BASE + CALIDAD + 60% ANTIGUEDAD
1	575559	703435	1278994	1336550	1394106	1451662	1509218	1566776	1626330
2	613898	761026	1374923	1436313	1497703	1559093	1620483	1681872	1743262
3	665096	805747	1470843	1537352	1603862	1670372	1736301	1803391	1869900
4	716294	863267	1579561	1651191	1722820	1794450	1866079	1937709	2009338
5	754633	927240	1681873	1757337	1832800	1908263	1983727	2059190	2134653
6	792972	991226	1784198	1863495	1942792	2022090	2101387	2180684	2259981
7	856909	1036007	1892917	1978607	2064298	2149989	2235680	2321371	2407062
8	908107	1099909	2008016	2098827	2189637	2280448	2371259	2462069	2552880
9	959305	1163823	2123128	2219058	2314989	2410919	2506850	2602780	2698711
10	1018384	1234249	2244634	2345672	2446710	2547749	2648787	2749826	2850864
11	1074322	1304605	2378927	2486359	2593791	2701223	2808655	2916087	3023520

(1) Estos importes tienen efecto desde 1-1-91

(2) El S. Base anual se abona dividido en 15 pagos o 455 días, correspondiendo 12/15 o 365/455 para pagos mensuales y 3/15 o 90/455 para 2,5 pagas extra, según se trate de empleados u obreros.

(3) El Plus de Calidad se abona dividido en 12 pagos mensuales o 365 días.

(4) Estos importes corresponden al salario del nivel, a los que hay que añadir, cuando proceda, los conceptos Ad Personam y Homogeneización.

(5) El % de antigüedad se calcula sobre el salario base y se abona del mismo modo que el salario base

**TABLAS SALARIALES - FESA (Valores 1991)**  
**(Para personal procedente de S.A. CROS afectado por Homogeneización)**

COMPLEMENTOS DE PUESTOS (1)

NIVELES	TURNIDAD (2)			NOCTURNIDAD (3)			COMPENSACION FESTIVOS (4)			COMP.DESCANSO DOMINICAL (5)		
	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO
1	85452	239	357.54	28373	79.7	356.00	83608	12	6967	55861	39	1432
2	90622	239	379.17	29672	79.7	372.29	83608	12	6967	55861	39	1432
3	95805	239	400.86	32255	79.7	404.71	83608	12	6967	55861	39	1432
4	102282	239	427.96	34822	79.7	436.92	83608	12	6967	55861	39	1432
5	107464	239	449.64	37406	79.7	469.34	94481	12	7873	55861	39	1432
6	113938	239	476.73	39988	79.7	501.73	107114	12	8926	55861	39	1432
7	121697	239	509.19	42570	79.7	534.13	107114	12	8926	55861	39	1432
8	129473	239	541.73	45150	79.7	566.50	107114	12	8926	55861	39	1432
9	135945	239	568.81	47734	79.7	598.92	124973	12	10414	55861	39	1432
10	145015	239	606.76	50302	79.7	631.14	163243	12	13604	55861	39	1432

(1) Estos importes tienen efecto desde 1-01-91

(2) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en régimen de turnos rotativos con modificación periódica del horario de trabajo. El valor anual incluye las cantidades por día teórico de trabajo a turno al año más vacaciones. El precio es el valor por día realmente trabajado en este régimen.

(3) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar en turno de noche en régimen de turnos rotativos o por trabajar en jornada ordinaria de 22 a 6 h. El valor anual incluye las cantidades por noches de trabajo año más vacaciones; el precio indica el valor por noche trabajada en este régimen.

(4) Concepto no consolidable que se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria. Se percibe en 12 meses.

(5) Concepto no consolidable que percibe el personal de turnos por trabajar el domingo en régimen de jornada ordinaria. Se abona por domingo efectivamente trabajado.

**TABLAS SALARIALES - FESA (Valores 1991)**  
**(Para personal procedente de S.A. CROS afectado por Homogeneización)**

\*\*\*\* CONCEPTOS VALOR UNICO \*\*\*\*

CONCEPTO	IMPORTE		
	VALOR ANUAL	UNIDADES DEVENGO	PRECIO
POLIVALENCIA	89526	12	7460

**TABLAS SALARIALES - FESA (Valores 1991)**  
(Para personal procedente de S.A. CROS afectado por Homogeneización)

**ANEXO Va - PERSONAL DIARIO**  
\*\*\*\*\*

**VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO NORMAL**

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	774	799	826	878	928	974	1030	1082
1	2	791	813	842	888	935	986	1040	1091
2	2	791	813	842	888	935	993	1040	1091
2	3	801	826	850	899	954	1000	1049	1102
3	2	791	813	842	888	940	993	1036	1095
3	3	801	826	850	901	954	1000	1054	1104
3	4	813	835	869	913	965	1019	1069	1124
4	3	802	829	858	903	958	1006	1063	1107
4	4	813	835	869	913	969	1019	1071	1124
4	5	846	870	899	948	1000	1046	1103	1153
5	4	823	848	875	930	978	1027	1083	1139
5	5	846	873	899	954	1000	1050	1105	1161
5	6	875	902	924	979	1026	1082	1132	1189
6	4	848	875	901	955	1006	1063	1115	1172
6	5	863	886	914	969	1022	1073	1127	1177
6	6	875	902	924	979	1033	1091	1143	1195
6	7	948	980	1006	1064	1124	1179	1243	1301

**VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO TURNO Y SIEMPRE NOCHE**

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	863	882	909	958	1011	1060	1108	1161
1	2	870	897	915	971	1016	1067	1122	1172
2	2	870	897	915	971	1016	1072	1122	1172
2	3	878	903	933	983	1038	1083	1130	1185
3	2	870	897	915	971	1022	1072	1124	1174
3	3	878	903	933	983	1038	1090	1139	1185
3	4	899	920	953	999	1049	1102	1153	1202
4	3	889	911	935	991	1041	1093	1145	1195
4	4	899	920	953	1000	1049	1104	1153	1206
4	5	931	958	980	1030	1084	1132	1189	1238
5	4	903	933	958	1006	1063	1115	1172	1216
5	5	931	958	980	1040	1091	1141	1193	1246
5	6	961	986	1014	1067	1115	1173	1222	1274
6	4	934	961	986	1041	1093	1146	1202	1255
6	5	948	972	1000	1049	1105	1156	1219	1271
6	6	961	991	1014	1067	1121	1175	1230	1283
6	7	1047	1073	1102	1157	1222	1288	1338	1398

**TABLAS SALARIALES - FESA (Valores 1991)**  
(Para personal procedente de S.A. CROS afectado por Homogeneización)

**ANEXO Vb y Vc- PERSONAL MENSUAL**  
\*\*\*\*\*

**VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO NORMAL**

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	779	802	824	877	926	973	1027	1074
1	2	810	836	864	904	955	1011	1056	1105
2	2	810	836	864	904	955	1011	1063	1111
2	3	842	866	893	948	993	1038	1092	1141
2	4	870	897	928	972	1022	1074	1122	1173
2	5	909	934	961	1016	1073	1125	1179	1234
3	3	842	868	894	950	1000	1056	1111	1163
3	4	870	899	928	979	1035	1090	1143	1197
3	5	909	934	961	1016	1073	1125	1179	1234
4	4	870	899	931	992	1043	1103	1163	1226
4	5	909	939	968	1026	1084	1145	1201	1265
4	6	951	974	1003	1064	1122	1179	1234	1296
4	7	980	1014	1040	1101	1157	1215	1271	1330
5	5	909	944	972	1038	1101	1158	1226	1289
5	6	951	978	1005	1069	1138	1194	1255	1334
5	7	980	1015	1041	1104	1172	1229	1295	1359
5	8	1015	1042	1081	1143	1201	1267	1329	1388
6	8	1015	1042	1081	1143	1201	1267	1329	1388
6	9	1052	1082	1123	1175	1243	1308	1376	1434
7	9	1052	1082	1123	1175	1243	1308	1376	1434
8	10	1084	1115	1155	1215	1298	1347	1420	1478
9	11	1115	1147	1189	1255	1322	1390	1463	1523

**VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO TURNO Y SIEMPRE NOCHE**

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	863	888	908	955	1003	1056	1107	1157
1	2	894	922	949	995	1042	1095	1142	1195
2	2	894	922	949	995	1042	1095	1142	1195
2	3	928	951	974	1030	1074	1132	1178	1228
2	4	958	983	1013	1064	1115	1163	1195	1264
2	5	1003	1026	1056	1105	1169	1225	1271	1328
3	3	928	954	978	1035	1092	1142	1201	1248
3	4	958	992	1015	1071	1122	1179	1230	1289
3	5	1003	1026	1056	1105	1169	1225	1271	1328
4	4	958	995	1020	1077	1141	1196	1249	1310
4	5	1003	1035	1060	1122	1175	1234	1295	1358
4	6	1041	1069	1101	1158	1215	1276	1330	1396
4	7	1081	1105	1142	1194	1254	1309	1375	1429
5	5	1003	1038	1064	1125	1189	1249	1317	1379
5	6	1041	1069	1103	1169	1229	1293	1358	1413
5	7	1081	1105	1143	1204	1267	1328	1396	1454
5	8	1117	1146	1179	1244	1306	1362	1429	1491
6	8	1117	1146	1179	1244	1306	1362	1429	1491
6	9	1155	1181	1215	1275	1381	1409	1471	1542
7	9	1155	1181	1215	1275	1381	1409	1471	1542
8	10	1189	1222	1255	1328	1396	1441	1523	1589
9	11	1226	1255	1289	1369	1438	1494	1565	1634

**TABLAS SALARIALES - FESA (Valores 1991)**  
(Para personal procedente de S.A. CROS no afectado por Homogeneización)

**ANEXO III a**

CATEGORIA	GRUPO	GRADO	SALARIO BASE DIA (A)	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA (B)
Mujer Limp. Peon		2	1696	1513
Subalterno	2	2	1703	1507
		3	1703	1544
Profes. 2a	3	2	1717	1491
Aydt. Espec.		3	1717	1529
Oficial 3a		4	1717	1585
Profes. 1a	4	3	1732	1532
Almacenero		4	1732	1573
Cap. Peones		5	1732	1671
Oficial 2a				
Oficial 1a	5	4	1754	1573
		5	1754	1647
		6	1754	1735
Capataces	6	4	1795	1615
Encargados		5	1795	1695
		6	1795	1700
		7	1795	1958

**ANEXO III b**

CATEGORIA	GRUPO	GRADO	SALARIO BASE DIA (A)	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA (B)
		2	50746	48308
Auxiliar	2	2	51098	47950
		3	51098	51141
		4	51098	54375
Oficial 2a	3	3	55034	47263
Tec. O.R. 2a		4	55034	50497
		5	55034	54124
Oficial 1a	4	4	59115	46475
Tec. O.R. 1a		5	59115	50108
		6	59115	53559
		7	59115	56584
Op. Ordenador	5	6	63179	49548
Jefe O.R. 2a		7	63179	61001
Jefe 2a Admtvo.		8	63179	64346
Prog. Ordenador	6	8	65991	61533
Jefe 1a Admtvo.		9	65991	69960

ANEXO III c

CATEGORIA	GRUPO	GRADO	SALARIO BASE DIA (A)	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA (B)
Asp. Calcador	1	1	50746	45079
Asp. Laboratorio		2	50746	48308
Calcador	2	2	51098	47950
Aux. Laboratorio		3	51098	51141
		4	51098	54375
Delineante	3	4	55034	50497
		5	55034	54124
Del. Proyectista	4	4	59115	46475
Anal. Laborat.		5	59115	50108
		6	59115	53559
		7	59115	56984
Contramaestra	5	5	63179	46187
Del. Proy. Estruc		6	63179	49548
		7	63179	61001
Ayte. Técnico	6	8	65991	61533
Prof. E.G.B. A.T.S.		9	65991	69960
Perito	7	9	66226	69720
Técnico	8	10	68474	74392
Técnico Jefe	9	11	74642	75137

ANEXO III d

CATEGORIA	GRUPO	GRADO	SALARIO BASE DIA (A)	CPTO. PLUS PTO. ACTV. CORRECTA (B)
Listero	1	1	51460	44600
		2	51460	45900
Guarda Ordinar. Ordenanza	2	2	51642	45719
		3	51642	46837
Basculero	3	2	52110	45249
Guarda Jurado		3	52110	46368
Portero		4	52110	48099
Diversos				
Almacenero	4	3	52542	46480
Capataz		4	52542	47705
		5	52542	50667
		5	53229	47705
		5	53229	49980
		6	53229	52654
Encargado Capataz	6	4	54454	49005
		5	54454	51423
		6	54454	52567
		7	54454	59408

ANEXO IV

COMPENSACION DESCANSO TURNOS

Personal Anexos IIIa y III d			
GRADO	0-38%	40-60%	
1			
2			
3			
4	388	455	
5			
6			
7			
Personal Anexos IIIb y III c			
GRADO	0-38%	40-60%	
1			
2			
3	388	455	
4			
5			
6			
7	449	509	
8			

ANEXO Va - PERSONAL DIARIO

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO NORMAL									
GRUPO	GRADO	ANTIGUEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	774	799	826	878	928	974	1030	1082
1	2	791	813	842	888	935	986	1040	1091
2	2	791	813	842	888	935	993	1040	1091
2	3	801	826	850	899	954	1000	1049	1102
3	2	791	813	842	888	940	993	1036	1095
3	3	801	826	850	901	954	1000	1054	1104
3	4	813	835	869	913	965	1019	1069	1124
4	3	802	829	858	903	958	1006	1063	1107
4	4	813	835	869	913	969	1019	1071	1124
4	5	846	870	899	948	1000	1046	1103	1153
5	4	823	848	875	930	978	1027	1083	1139
5	5	846	873	899	954	1000	1050	1105	1161
5	6	875	902	924	979	1026	1082	1132	1189
6	4	848	875	901	955	1006	1063	1115	1172
6	5	863	886	914	969	1022	1073	1127	1177
6	6	875	902	924	979	1033	1091	1143	1195
6	7	948	980	1006	1064	1124	1179	1243	1301

ANEXO Va - PERSONAL DIARIO

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO TURNO Y SIEMPRE NOCHE									
GRUPO	GRADO	ANTIGUEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	863	882	909	958	1011	1060	1108	1161
1	2	870	897	915	971	1016	1067	1122	1172
2	2	870	897	915	971	1016	1072	1122	1172
2	3	878	903	933	983	1038	1083	1130	1185
3	2	870	897	915	971	1022	1072	1124	1174
3	3	878	903	933	983	1038	1090	1139	1185
3	4	899	920	953	999	1049	1102	1153	1202
4	3	889	911	935	991	1041	1093	1145	1195
4	4	899	920	953	1000	1049	1104	1153	1206
4	5	931	958	980	1030	1084	1132	1189	1238
5	4	903	933	958	1006	1063	1115	1172	1216
5	5	931	958	980	1040	1091	1141	1193	1246
5	6	961	986	1014	1067	1115	1173	1222	1274
6	4	934	961	986	1041	1093	1146	1202	1255
6	5	948	972	1000	1049	1105	1156	1219	1271
6	6	961	991	1014	1067	1121	1175	1230	1283
6	7	1047	1073	1102	1157	1222	1288	1338	1398

ANEXO Vb y Vc- PERSONAL MENSUAL

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO NORMAL									
GRUPO	GRADO	ANTIGUEDAD							
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	779	802	824	877	926	973	1027	1074
1	2	810	836	864	904	955	1011	1056	1105
2	2	810	836	864	904	955	1011	1063	1111
2	3	842	866	893	948	993	1038	1092	1141
2	4	870	897	928	972	1022	1074	1122	1173
2	5	909	934	961	1016	1073	1125	1179	1234
3	3	842	868	894	950	1000	1056	1111	1163
3	4	870	899	928	979	1035	1090	1143	1197
3	5	909	934	961	1016	1073	1125	1179	1234
4	4	870	899	931	992	1043	1103	1163	1226
4	5	909	939	968	1026	1084	1145	1201	1265
4	6	951	974	1003	1064	1122	1179	1234	1296
4	7	980	1014	1040	1101	1157	1215	1271	1330
5	5	909	944	972	1038	1101	1158	1226	1289
5	6	951	978	1005	1069	1138	1194	1255	1314
5	7	980	1015	1041	1104	1172	1229	1295	1359
5	8	1015	1042	1081	1143	1201	1267	1329	1388
6	8	1015	1042	1081	1143	1201	1267	1329	1388
6	9	1052	1082	1123	1175	1243	1308	1376	1434
7	9	1052	1082	1123	1175	1243	1308	1376	1434
8	10	1084	1115	1155	1215	1298	1347	1420	1478
9	11	1115	1147	1189	1255	1322	1390	1463	1523

VALOR UNITARIO HORAS EXTRAORDINARIAS - HORARIO TURNO Y SIEMPRE NOCHE

GRUPO	GRADO	ANTIGÜEDAD								
		0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	
1	1	863	888	908	955	1003	1056	1107	1157	
1	2	894	922	949	995	1042	1095	1142	1195	
2	2	894	922	949	995	1042	1095	1142	1195	
2	3	928	951	974	1030	1074	1132	1178	1228	
2	4	958	983	1013	1064	1115	1163	1195	1264	
2	5	1003	1026	1056	1105	1169	1225	1271	1328	
3	3	928	954	978	1035	1092	1142	1201	1248	
3	4	958	992	1015	1071	1122	1179	1230	1289	
3	5	1003	1026	1056	1105	1169	1225	1271	1328	
4	4	958	995	1020	1077	1141	1196	1249	1310	
4	5	1003	1035	1060	1122	1175	1234	1295	1358	
4	6	1041	1069	1101	1158	1215	1276	1330	1396	
4	7	1081	1105	1142	1194	1254	1309	1375	1429	
5	5	1003	1038	1064	1125	1189	1249	1317	1379	
5	6	1041	1069	1103	1169	1229	1293	1358	1413	
5	7	1081	1105	1143	1204	1267	1328	1396	1454	
5	8	1117	1146	1179	1244	1306	1362	1429	1491	
6	8	1117	1146	1179	1244	1245	1362	1429	1491	
6	9	1155	1181	1215	1275	1381	1409	1471	1542	
7	9	1155	1181	1215	1275	1381	1409	1471	1542	
8	10	1189	1222	1255	1328	1396	1441	1523	1589	
9	11	1226	1255	1289	1369	1438	1494	1565	1634	

Artículo 35.-Trabajo Nocturno

Anexos b y c y Encargados	171 pts/hora
Resto	151 pts/hora

Artículo 40.-Complemento por trabajo en sábado según cuadrantes VI d

Nuevo valor	1000 pts/sáb.trabaj.
-------------	----------------------

Artículo 41.-Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos intersemanales

Domingos	1476 pts/dom.trabaj.
Festivo intersemanal	6676 pts/fest.int.trab.

Artículo 45.-Prima de Campaña

Nuevos Valores	11,30 y 22,60
----------------	---------------

Artículo 62.-Servicio Militar

Nuevo valor	7450 pts/mes
-------------	--------------

Artículo 63.-Diaminuidos mentales y físicos

Nuevo valor	5355 pts/mes
-------------	--------------

TABLAS SALARIALES - PESA  
HUELVA III - FOSFORICO  
(Valores 1991)

Categoría profesional	Salario Convenio	Complemento de puesto
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>		
Jefe de Turno	2.443.061	0
Contramaestré de Fabricación	2.148.456	0
Capataz de Fabricación	1.971.751	0
Contramaestré de Movimiento	1.927.997	0
Contramaestré de Instrumentación	2.385.996	0
Contramaestré de Taller (Mco./Eco.)	2.211.219	0
Encargado de Instrumentación	2.336.061	0
Encargado de Taller (Mco./Eco.)	2.102.954	0
Capataz de Instrumentación	2.125.939	0
Capataz de Taller (Mco./Eco.)	1.949.377	0
Capataz Visitador-Preparador	2.022.663	0
Encargado de Almacén/Recepción	2.102.954	0

Categoría profesional	Salario Convenio	Complemento de puesto
Vigilante de Seguridad	1.949.377	0
Analista de 1º Jefe de Sección	2.102.954	0
Analista de 1º Laboratorio	2.030.717	0
Analista de 2º Laboratorio	1.974.413	0
Analista de 3º Laboratorio	1.840.336	0
Auxiliar de Laboratorio	1.646.786	0
Aspirante Auxiliar de Laboratorio	1.408.832	0
Delineante Proyectista de 2º	2.033.430	0
Delineante de 1º	1.949.743	0
Delineante de 2º	1.826.749	0
Calcedor	1.627.531	0
Aspirante a Técnico de Oficina	1.580.680	0
Operador de Ordenador de 1º	2.091.580	0
Operador de 1º de Maquinas Auxiliares	2.091.580	0
Operador de 2º de Maquinas Auxiliares	1.836.709	0
Operador de 3º de Maquinas Auxiliares	1.749.617	0
Operador de 3º M. A. Portero-Basculero	1.679.195	0
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
Jefe de 1º	2.399.522	0
Jefe de 2º	2.175.289	0
Oficial de 1º	2.001.066	0
Oficial de 2º	1.836.709	0
Auxiliar Administrativo	1.639.113	0
Auxiliar-Telefonista	1.639.113	0
<b>SUBALTERNOS</b>		
Almacenero	1.836.709	0
Mozo de Almacén	1.631.985	0
Portero-Basculero	1.800.061	0
Vigilante-Jurado	1.670.680	0
Guarda	1.579.475	0
Limpiadora	1.531.325	0
<b>PROFESIONALES DE OFICIO</b>		
Oficial de 1º Instrumentista	1.504.861	430.300
Oficial de 2º Instrumentista	1.396.104	399.694
Oficial de 3º Instrumentista	1.346.153	364.331
Peon Ayudante Instrumentista	1.270.452	361.534
Oficial de 1º Mantenimiento	1.433.754	401.861
Oficial de 2º Mantenimiento	1.364.489	380.123
Oficial de 3º Mantenimiento	1.324.401	369.018
Peon Ayudante Mantenimiento	1.268.562	357.744
<b>PROFESIONALES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS</b>		
Oficial de 1º Chofero	1.433.754	359.273
Oficial de 1º Palista	1.433.754	359.273
Oficial de 1º Gruista	1.433.754	401.861
<b>PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA</b>		
Especialistas de 1º		
Operador Control de Sulfúrico	1.433.754	413.691
Operador Control de Fosfórico	1.433.754	401.861
Operador Control de MAP	1.433.754	386.918
Maestro Horno de Turbulencia	1.433.754	402.307
Maestro Horno de Pisos	1.433.754	394.031
Operador de Torres Acido Sulfúrico	1.433.754	396.627
Operador de Calderas de Piso	1.433.754	377.079
Operador de Vapor	1.433.754	413.691
Operador de Tto de Agua y Laboratorio	1.433.754	379.565
Operador de Molino Fosfórico	1.433.754	352.965
Especialistas de 2º		
Operador Granulador de DAP	1.364.489	413.690
Operador Bombas Agua de Mar Sulfúrico	1.364.489	338.404
Operador Plantas de Fco. MAP y DAP	1.364.489	338.690
Operador de Descarga de Fosfato	1.364.489	326.574
Operador de Descarga de Pirita	1.364.489	340.759
Operador de Cenizas	1.364.489	340.758
Operador de Carga Acido	1.364.489	342.436
Operador de Skip	1.364.489	340.758
Ayudantes Especialistas:		
Descarga de Fosfato	1.324.401	340.580
Descarga de Pirita	1.324.401	327.507
Ayudante de Control de AS-2	1.324.401	380.795
Tratamiento de Agua	1.324.401	351.033
Plantas de Fosfórico, MAP y DAP	1.324.401	351.904
Hornos de Pisos	1.324.401	368.647
Calderas de Pisos	1.324.401	351.033
Torres AS-4	1.324.401	351.033
Hornos de Turbulencia	1.324.401	380.845
<b>VARIOS:</b>		
Peon Ayudante Almacén y Varios	1.268.562	363.955
Peon Limpieza Industrial Sulfúrico	1.254.491	406.395
Peon Fosfórico	1.254.491	37.620
Peon Fosfórico a turno	1.254.491	377.529
Peon Sulfúrico	1.254.491	365.448
Peon Sulfúrico a turno	1.254.491	405.192
<b>OTROS CONCEPTOS SALARIALES</b>		
LOCOMOCION	114.431 PTAS/ARO.	
PREPARACION DE RELEVO	124.266 PTAS/ARO.	
PREPARACION DE TRABAJO	124.266 PTAS/ARO.	
PLUS DE ZONA DE SOC.	47.664 PTAS/ARO.	
PLUS DE VACACIONES	38.837 PTAS/ARO.	

SALARIO ANTIGUEDAD AÑO -  
\*\*\*\*\*

TARIFA 03.....	1.104.169
TARIFA 04.....	973.783
TARIFA 05.....	904.461
TARIFA 06.....	825.238
TARIFA 07.....	825.238
TARIFA 08.....	894.821
TARIFA 09.....	873.125
TARIFA 10.....	834.724

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
AVILES  
(Valores 1991)

ANEXO I - ESCALON

NIVEL	PTAS. DIA
1	3593
2	3659
3	3703
4	3763
5	3825
6	3889
7	3955
8	4027
9	4098
10	4174
11	4251
12	4332
13	4414
14	4501
15	4594
16	4686
17	4781
18	4882
19	4989
20	5099
21	5213
22	5328
23	5449
24	5571
25	5709
26	5842
27	5983
28	6130
29	6284
30	6442
31	6605

ANEXO II - ANTIGUEDAD

NIVEL	TRIENIO PTAS./DIA	QUINQUENIO PTAS./DIA
1	87	173
2	87	173
3	87	173
4	87	173
5	87	173
6	79	197
7	99	197
8	99	197
9	99	197
10	95	197
11	108	221
12	108	221
13	108	221
14	108	221
15	108	221
16	126	254
17	126	254
18	126	254
19	126	254
20	126	254
21	146	289
22	146	289
23	146	289
24	146	289
25	146	289
26	158	319
27	158	319
28	158	319
29	158	319
30	158	319
31	158	319

ANEXO III - TURNICIDAD 3TS

NIVEL	TURNICIDAD MENSUAL (12 pagas)	DEDUCCION POR FALTA (12 pagas)
1	20585	1043
2	21457	1070
3	22075	1099
4	22655	1128

NIVEL	TURNICIDAD MENSUAL (12 pagas)	DEDUCCION POR FALTA (12 pagas)
5	23231	1157
6	23919	1191
7	24535	1222
8	25255	1258
9	25979	1294
10	26701	1330
11	27424	1366
12	28255	1407
13	29050	1446
14	29845	1486
15	30748	1531
16	31651	1576
17	32589	1623
18	33567	1671
19	34541	1720
20	35591	1772
21	36672	1826
22	37795	1882
23	38915	1938
24	40105	1997
25	41335	2058
26	42635	2123
27	43972	2189
28	45382	2240
29	46754	2328
30	48296	2405
31	49752	2477

ANEXO IV - TURNICIDAD 2TD

NIVEL	TURNICIDAD MENSUAL (12 pagas)	DEDUCCION POR FALTA (12 pagas)
1	12756	635
2	13115	653
3	13476	671
4	13802	687
5	14200	707
6	14634	729
7	14995	747
8	15465	770
9	15896	792
10	16367	815
11	16799	836
12	17343	864
13	17851	889
14	18392	916
15	18969	945
16	19548	973
17	20160	1004
18	20811	1036
19	21425	1067
20	22110	1101
21	22836	1137
22	23558	1173
23	24317	1211
24	25074	1248
25	25944	1292
26	26774	1333
27	27641	1376
28	28579	1423
29	29519	1470
30	30532	1520
31	31507	1569

ANEXO V - PARTICIPACION BENEFICIOS

NIVEL	MENSUAL (12 PAGAS)
1	8641
2	9203
3	9516
4	9876
5	10248
6	10644
7	11055
8	11476
9	11916
10	12367
11	12832
12	13323
13	13826
14	14363
15	14913
16	15486
17	16067
18	16689
19	17330
20	17990
21	18669
22	19380
23	20119
24	20882
25	21680
26	22494
27	23375
28	24265
29	25196
30	26157
31	27146

ANEXO VI - VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

ANTIGUEDAD		ESCALON 6			ESCALON 7		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	985	1.080	1.275	1.004	1.100	1.308
1	-	1.019	1.109	1.313	1.042	1.134	1.347
2	-	1.054	1.148	1.349	1.075	1.173	1.382
2	1	1.120	1.211	1.424	1.145	1.247	1.458
2	2	1.190	1.300	1.498	1.216	1.322	1.531
2	3	1.260	1.366	1.569	1.284	1.395	1.605
2	4	1.328	1.442	1.643	1.353	1.468	1.679
2	5	1.396	1.514	1.718	1.425	1.540	1.753

ANTIGUEDAD		ESCALON 8			ESCALON 9		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.028	1.124	1.341	1.058	1.152	1.376
1	-	1.065	1.161	1.378	1.093	1.187	1.410
2	-	1.100	1.202	1.413	1.127	1.223	1.450
2	1	1.168	1.276	1.484	1.197	1.297	1.523
2	2	1.239	1.347	1.586	1.267	1.376	1.594
2	3	1.312	1.421	1.635	1.336	1.446	1.670
2	4	1.384	1.488	1.709	1.407	1.517	1.741
2	5	1.451	1.569	1.785	1.479	1.591	1.819

ANTIGUEDAD		ESCALON 10			ESCALON 11		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.080	1.179	1.408	1.108	1.205	1.446
1	-	1.119	1.220	1.446	1.149	1.255	1.486
2	-	1.152	1.256	1.482	1.193	1.296	1.532
2	1	1.222	1.329	1.556	1.276	1.353	1.618
2	2	1.291	1.404	1.631	1.357	1.471	1.709
2	3	1.363	1.480	1.706	1.442	1.556	1.796
2	4	1.431	1.553	1.781	1.524	1.647	1.887
2	5	1.502	1.624	1.852	1.606	1.736	1.972

ANTIGUEDAD		ESCALON 12			ESCALON 13		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.137	1.238	1.482	1.165	1.268	1.523
1	-	1.179	1.281	1.528	1.208	1.313	1.568
2	-	1.221	1.327	1.570	1.249	1.356	1.608
2	1	1.304	1.413	1.659	1.332	1.446	1.698
2	2	1.387	1.502	1.745	1.413	1.530	1.786
2	3	1.470	1.589	1.835	1.499	1.616	1.873
2	4	1.553	1.679	1.922	1.583	1.706	1.962
2	5	1.635	1.768	2.012	1.664	1.794	2.048

ANTIGUEDAD		ESCALON 14			ESCALON 15		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.200	1.305	1.560	1.230	1.335	1.604
1	-	1.239	1.348	1.605	1.271	1.378	1.645
2	-	1.283	1.392	1.647	1.313	1.424	1.692
2	1	1.364	1.481	1.736	1.396	1.512	1.761
2	2	1.450	1.569	1.825	1.480	1.599	1.856
2	3	1.531	1.658	1.911	1.558	1.686	1.937
2	4	1.614	1.744	1.998	1.644	1.775	2.044
2	5	1.697	1.834	2.089	1.726	1.862	2.130

ANTIGUEDAD		ESCALON 16			ESCALON 17		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.260	1.371	1.646	1.295	1.407	1.694
1	-	1.310	1.424	1.698	1.344	1.454	1.742
2	-	1.356	1.471	1.746	1.392	1.502	1.791
2	1	1.452	1.576	1.850	1.484	1.604	1.891
2	2	1.549	1.677	1.956	1.583	1.704	1.991
2	3	1.644	1.781	2.054	1.679	1.804	2.089
2	4	1.741	1.880	2.158	1.778	1.903	2.191
2	5	1.836	1.982	2.259	1.870	1.998	2.290

ANTIGUEDAD		ESCALON 18			ESCALON 19		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.332	1.450	1.742	1.366	1.483	1.790
1	-	1.378	1.498	1.790	1.413	1.532	1.839
2	-	1.426	1.541	1.839	1.461	1.584	1.889
2	1	1.517	1.644	1.939	1.534	1.661	1.986
2	2	1.608	1.744	2.040	1.647	1.762	2.088
2	3	1.706	1.845	2.138	1.742	1.860	2.187
2	4	1.799	1.941	2.238	1.836	1.981	2.289
2	5	1.892	2.044	2.338	1.930	2.082	2.386

ANTIGUEDAD		ESCALON 20			ESCALON 21		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.408	1.524	1.841	1.450	1.568	1.893
1	-	1.454	1.571	1.891	1.501	1.617	1.953
2	-	1.501	1.618	1.939	1.553	1.677	2.009
2	1	1.591	1.720	2.040	1.658	1.788	2.117
2	2	1.689	1.822	2.138	1.765	1.901	2.232
2	3	1.782	1.921	2.238	1.869	2.012	2.323
2	4	1.873	2.021	2.338	1.972	2.122	2.435
2	5	1.970	2.118	2.437	2.077	2.234	2.545

ANTIGUEDAD		ESCALON 22			ESCALON 23		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.484	1.612	1.947	1.531	1.658	2.004
1	-	1.538	1.667	2.004	1.584	1.715	2.059
2	-	1.590	1.723	2.059	1.635	1.768	2.115
2	1	1.696	1.835	2.174	1.741	1.878	2.229
2	2	1.800	1.946	2.282	1.845	1.991	2.338
2	3	1.908	2.055	2.396	1.947	2.101	2.450
2	4	2.012	2.172	2.505	2.054	2.214	2.559
2	5	2.115	2.280	2.614	2.159	2.323	2.673

ANTIGUEDAD		ESCALON 24			ESCALON 25		
T	Q	J.N.	2ºD	3ºA	J.N.	2ºD	3ºA
-	-	1.576	1.706	2.062	1.618	1.753	2.123
1	-	1.624	1.761	2.117	1.673	1.807	2.181
2	-	1.680	1.815	2.175	1.724	1.864	2.235
2	1	1.785	1.926	2.284	1.830	1.976	2.348
2	2	1.889	2.040	2.398	1.937	2.088	2.456
2	3	1.992	2.150	2.510	2.040	2.200	2.570
2	4	2.098	2.260	2.617	2.145	2.310	2.681
2	5	2.204	2.371	2.733	2.251	2.423	2.793

ANTIGÜEDAD		ESCALON 26			ESCALON 27		
T	Q	J.N.	2TD	3T4	J.N.	2TD	3T4
-	-	1.667	1.805	2.187	1.718	1.855	2.251
1	-	1.726	1.866	2.250	1.775	1.920	2.314
2	-	1.786	1.927	2.311	1.835	1.981	2.378
2	1	1.903	2.054	2.437	1.953	2.103	2.501
2	2	2.021	2.181	2.561	2.068	2.232	2.629
2	3	2.138	2.304	2.689	2.187	2.358	2.753
2	4	2.258	2.431	2.813	2.306	2.482	2.878
2	5	2.376	2.555	2.936	2.421	2.609	3.004

ANTIGÜEDAD		ESCALON 30			ESCALON 31		
T	Q	J.N.	2TD	3T4	J.N.	2TD	3T4
-	-	1.874	2.027	2.468	1.937	2.088	2.540
1	-	1.938	2.088	2.527	1.992	2.150	2.602
2	-	1.995	2.153	2.589	2.052	2.214	2.666
2	1	2.114	2.279	2.718	2.172	2.338	2.794
2	2	2.232	2.403	2.843	2.289	2.466	2.915
2	3	2.349	2.527	2.966	2.405	2.588	3.040
2	4	2.468	2.656	3.089	2.525	2.716	3.167
2	5	2.586	2.779	3.216	2.642	2.838	3.291

ANTIGÜEDAD		ESCALON 28			ESCALON 29		
T	Q	J.N.	2TD	3T4	J.N.	2TD	3T4
-	-	1.770	1.910	2.319	1.822	1.970	2.390
1	-	1.829	1.972	2.380	1.879	2.029	2.453
2	-	1.888	2.038	2.445	1.939	2.096	2.512
2	1	2.004	2.162	2.570	2.055	2.220	2.642
2	2	2.120	2.289	2.695	2.176	2.347	2.766
2	3	2.240	2.414	2.820	2.294	2.471	2.892
2	4	2.358	2.537	2.945	2.409	2.595	3.013
2	5	2.475	2.662	3.069	2.527	2.721	3.142

## ANEXO X - OTROS CONCEPTOS SALARIALES

CONCEPTO	MENSUAL (12 PAGAS)
Plus S.H.Fest. 2TD	3063
Plus Fest. 3T5	6734
H.Fest. Obrero JN	685
H.Festivo 2TD	603
H.Festivo 3T5	1645

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
CARTAGENA - (Valores 1991)

## ANEXOS I - II - IV - V - VII

NIVEL	BASE	PELIGROSIDAD	ASIGNADO	14 PAGAS	BENEFICIOS	TOTAL ANUAL	MENSUAL ANTIGÜEDAD	MENSUAL PLUS RELEVO	PLUS COMP. JORN.
1	312.231	34.223	376.454	5.270.356	451.745	5.722.101	12.640		
2	300.896	30.089	330.975	4.633.650	397.170	5.030.820	11.104		
3	261.646	26.165	287.811	4.029.354	345.373	4.374.727	9.644		
4	232.024	23.202	255.226	3.573.164	306.271	3.879.435	8.546	12.499	
5	212.972	21.297	234.269	3.279.766	281.123	3.560.889	7.836	11.449	
6	179.006	17.901	196.907	2.756.698	236.288	2.992.986	6.574	9.582	11.476
7	168.740	16.874	185.614	2.598.596	222.737	2.821.333	6.194	9.016	10.773
8	152.642	15.264	167.906	2.350.684	201.487	2.552.171	5.597	8.131	9.695
9	137.494	13.749	151.243	2.117.402	181.492	2.298.894	5.034	7.297	8.613
10	122.222	12.222	134.444	1.882.216	161.333	2.043.549	4.465	6.457	7.634
11	113.992	11.399	125.391	1.755.474	150.469	1.905.943	4.159	6.005	6.755
12	108.441	10.844	119.285	1.669.990	143.142	1.813.132	3.955	5.700	6.460
13	106.412	10.441	114.853	1.607.942	137.824	1.745.766	3.802	5.478	6.173
14	102.192	10.219	112.411	1.573.754	134.893	1.708.647	3.722	5.354	6.025
15	100.579	10.058	110.637	1.548.918	132.764	1.681.682	3.660	5.265	5.925
16	99.655	9.966	109.621	1.534.694	131.545	1.666.239	3.627	5.216	5.758

**TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
CARTAGENA - (Valores 1991)**

**ANEXO III - HORAS EXTRAORDINARIAS**

NIVEL	0 Tr.	1 Tr.	2 Tr.	3 Tr.	4 Tr.	5 Tr.	6 Tr.	7 Tr.	8 Tr.	9 Tr.	10 Tr.	11 Tr.
6	1.494	1.546	1.599	1.650	1.704	1.754	1.806	1.859	1.911	1.964	2.016	2.068
7	1.401	1.451	1.500	1.548	1.599	1.648	1.696	1.745	1.795	1.843	1.893	1.942
8	1.262	1.306	1.349	1.395	1.438	1.483	1.527	1.571	1.616	1.659	1.704	1.749
9	1.129	1.167	1.208	1.247	1.288	1.326	1.365	1.406	1.445	1.484	1.524	1.563
10	994	1.028	1.063	1.100	1.134	1.167	1.203	1.237	1.273	1.307	1.342	1.377
11	880	909	940	971	1.003	1.033	1.063	1.093	1.124	1.156	1.187	1.219
12	841	870	899	931	958	988	1.017	1.046	1.075	1.105	1.136	1.164
13	804	832	859	887	917	943	972	1.000	1.028	1.056	1.085	1.114
14	784	812	840	866	894	921	950	976	1.003	1.031	1.059	1.086
15	771	798	825	852	880	906	935	959	987	1.014	1.042	1.069
16	750	776	803	829	853	881	907	935	958	986	1.012	1.038

**TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
MADRID - (Valores 1991)**

**ANEXO I**

NIVEL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CAPITALIDAD MENSUAL	HABER ASIGNADO MENSUAL	TOTAL ANUAL 14 PAGAS
1	344.001	34.400	378.401	5.297.614
2	303.952	30.395	334.347	4.680.858
3	263.913	26.391	290.304	4.064.256
4	236.814	23.681	260.495	3.646.930
5	218.767	21.877	240.644	3.369.016
6	182.954	18.295	201.249	2.817.486
7	171.702	17.170	188.872	2.644.208
8	155.750	15.575	171.325	2.398.550
9	139.795	13.980	153.775	2.152.850
10	123.850	12.385	136.235	1.907.290
11	110.515	11.052	121.567	1.701.938
12	106.602	10.660	117.262	1.641.668
13	102.697	10.270	112.967	1.581.538
14	101.141	10.114	111.255	1.557.570
15	99.583	9.958	109.541	1.533.574
16	95.678	9.568	105.246	1.473.444

**TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
MADRID - (Valores 1991)**

**ANEXO II**

**TABLA DE VALORES MENSUALES**

**DE ANTIGÜEDAD - AÑO 1.991**

NIVEL	TRIENIO	QUINQUENIO
1	14.956	29.848
2	13.006	26.009
3	11.086	22.172
4	9.616	19.227
5	8.716	17.434
6	6.915	13.810
7	6.342	12.674
8	5.540	11.086
9	4.760	9.502
10	3.952	7.907
11	3.293	6.559
12	3.055	6.114
13	2.840	5.661
14	2.722	5.446
15	2.605	5.210
16	2.392	4.760

**ANEXO III**

**PAGA DE BENEFICIOS**

**AÑO 1.991**

NIVEL	VALOR ANUAL BENEFICIOS
1	454.081
2	401.216
3	348.365
4	312.594
5	288.773
6	241.499
7	226.646
8	205.590
9	184.530
10	163.482
11	145.880
12	140.714
13	135.560
14	133.506
15	131.449
16	126.295

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES - EMPRESA  
MADRID - (Valores 1991)

ENFERSA - MADRID

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	SIN ANTIG.	1 TRIEN.	2 TRIEN.	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	1.334	1.369	1.409	1.483	1.557	1.631	1.707	1.782	1.856
7	1.237	1.270	1.305	1.374	1.440	1.510	1.579	1.647	1.715
8	1.100	1.128	1.159	1.219	1.279	1.339	1.397	1.457	1.516
9	961	987	1.012	1.063	1.117	1.167	1.219	1.268	1.319
10	823	846	867	909	953	994	1.038	1.079	1.122
11	709	727	746	780	815	850	886	922	957
12	676	689	706	739	773	805	840	871	905
13	639	654	670	700	731	761	791	822	852
14	624	639	652	682	712	743	770	799	829
15	609	624	637	665	695	722	751	779	806
16	574	587	601	627	651	678	702	730	754

TABLAS SALARIALES - EMPRESA  
PUERTOLLANO - (Valores 1991)

ANEXO I

TABLA 0.- HABER ASIGNADO MENSUAL Y PAGA DE BENEFICIOS AÑO 1.991

NIV. ESCAL.	SALARIO BASE	PELIGRO-SIDAD	HABER ASIGNADO	PAGA BENEFICIOS
I 1	346.009	34.601	380.610	456.732
2	324.325	32.432	356.757	428.109
3	305.591	30.559	336.150	403.380
4	289.219	28.922	318.141	381.769
5	278.154	27.815	305.970	367.164
6	267.534	26.753	294.287	353.145
7	257.356	25.736	283.092	339.710
II 1	257.356	25.736	283.092	339.710
2	247.475	24.748	272.223	326.667
3	238.031	23.803	261.834	314.200
4	228.444	22.844	251.289	301.547
5	219.596	21.960	241.556	289.857
6	210.536	21.060	231.596	277.989
7	202.189	20.219	222.408	266.889

TABLAS SALARIALES - EMPRESA  
PUERTOLLANO - (Valores 1991)

ANEXO II

TABLA 1.- HABER ASIGNADO MENSUAL Y PAGA DE BENEFICIOS AÑO 1.991

NIV. ESCAL.	SALARIO BASE	PELIGRO-SIDAD	HABER ASIGNADO	PAGA BENEFICIOS
1 1	194.519	19.452	213.971	256.765
2	187.440	18.744	206.184	247.420
3	183.799	18.080	198.879	239.654
4	174.458	17.446	191.904	230.284
5	168.999	16.900	185.899	223.079
6	162.363	16.236	178.600	214.320
2 1	162.363	16.236	178.600	214.320
2	155.873	15.587	171.461	205.753
3	151.003	15.100	166.103	195.323
4	146.135	14.613	160.748	192.898
3 1	146.135	14.613	160.748	192.898
2	140.828	14.083	154.911	185.893
3	135.957	13.596	149.553	175.464
4	131.386	13.139	144.525	175.429
4 1	131.386	13.139	144.525	175.429
2	127.256	12.726	139.982	167.978
3	123.715	12.371	136.086	163.304
4	119.585	11.959	131.544	157.853
5 1	119.585	11.959	131.544	157.853
2	116.046	11.605	127.650	153.160
3	112.503	11.250	123.754	148.504
4	108.965	10.896	119.861	143.534
6 1	105.565	10.556	116.121	140.834
2	102.609	10.261	112.870	137.723
3	104.688	10.469	115.157	138.189
4	102.768	10.277	113.045	135.654
7 1	102.768	10.277	113.045	135.654
2	100.556	10.056	110.611	132.733
3	98.788	9.879	108.667	130.401
4	97.458	9.746	107.204	128.645
8 1	97.458	9.746	107.204	128.645
2	95.984	9.596	105.580	126.699
3	94.951	9.495	104.446	125.335
4	94.215	9.421	103.636	124.364

ANEXO III

TABLAS SALARIALES - EMPRESA  
PUERTOLLANO - (Valores 1991)

TABLA DE ANTIGUEDAD AÑO 1.991

NIVEL	ESCALON	VALOR TRIENIO MENSUAL
I	1,2,3,4	10.354
I	5,6,7	9.207
II	1,2,3,4	8.169
II	5,6,7	7.245
1	1,2,3	6.452
1	4,5,6	5.788
2	1,2,3,4	5.205
3	1,2,3,4	4.671
4	1,2,3,4	4.248
5	1,2,3,4	3.866
6	1,2,3,4	3.644
7	1,2,3,4	3.451
8	1,2,3,4	3.336

TABLAS SALARIALES - EMPRESA  
PUERTOLLANO - (Valores 1991)

ANEXO IV

TABLAS FLUSES DE TURNO AÑO 1.991

NIVEL	ESCALONES	TRES TURNOS		DOS TURNOS (2TD)		DOS TURNOS (2TX)	
		MES	DIA	MES	DIA	MES	DIA
II	1,2,3,4	25.331	1.244	-	-	-	-
II	5,6,7	21.835	1.165	-	-	-	-
1	1,2,3	20.703	1.104	10.790	575	13.161	702
1	4,5,6	15.891	1.061	10.128	540	12.477	665
2	1,2,3,4	15.101	1.019	9.635	514	11.922	636
3	1,2,3,4	14.460	985	9.230	492	11.388	607
4	1,2,3,4	17.947	957	8.803	469	10.960	585
5	1,2,3,4	17.477	932	8.503	454	10.555	563
6	1,2,3,4	17.177	916	8.204	435	10.277	548
7	1,2,3,4	16.858	899	7.948	424	10.021	534
8	1,2,3,4	16.686	890	7.735	413	9.871	526

TABLAS SALARIALES - EMPRESA  
PUERTOLLANO - (Valores 1991)

ANEXO V

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.991

TRIENIOS	1 1,2,3	1 4,5,6	2 1,2,3,4	2 1,2,3,4	3 1,2,3,4	3 1,2,3,4	4 1,2,3,4	4 1,2,3,4	5 1,2,3,4	5 1,2,3,4	6 1,2,3,4	6 1,2,3,4	7 1,2,3,4	7 1,2,3,4	8 1,2,3,4	8 1,2,3,4
SIN ANTIG.	1.643	1.456	1.318	1.144	1.014	914	836	780	742							
1 TRIEN.	1.700	1.540	1.364	1.184	1.048	946	866	807	771							
2 TRIEN.	1.759	1.590	1.410	1.224	1.095	979	896	834	797							
3 TRIEN.	1.817	1.643	1.456	1.255	1.120	1.011	924	862	823							
4 TRIEN.	1.873	1.694	1.502	1.300	1.156	1.042	954	888	849							
5 TRIEN.	1.931	1.746	1.548	1.344	1.191	1.073	983	917	877							
6 TRIEN.	1.989	1.799	1.594	1.388	1.226	1.105	1.013	943	902							
7 TRIEN.	2.045	1.851	1.640	1.424	1.262	1.137	1.043	971	927							
8 TRIEN.	2.103	1.902	1.688	1.465	1.298	1.170	1.071	998	954							
9 TRIEN.	2.162	1.954	1.733	1.505	1.334	1.201	1.101	1.026	980							
10 TRIEN.	2.219	2.006	1.780	1.544	1.367	1.234	1.130	1.053	1.006							
11 TRIEN.	2.277	2.059	1.825	1.584	1.403	1.266	1.160	1.079	1.032							
12 TRIEN.	2.334	2.112	1.872	1.623	1.439	1.298	1.189	1.107	1.059							
13 TRIEN.	2.391	2.163	1.917	1.663	1.475	1.329	1.218	1.135	1.085							
14 TRIEN.	2.449	2.214	1.964	1.705	1.511	1.362	1.247	1.162	1.109							

(VALORES BASE INCREMENTADOS EN UN 75%)

(S.E. u D.)

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)

## RETRIBUCIONES BASICAS

## SUELDOS BRUTOS

## ANEXO I

NIVEL	PUESTO	1 SUELDO BASE	2 PLUS CALIDAD	3-(1+2) RETR. MENSUAL	4-(3X14,5) TOTAL ANUAL
1	Analista Programador	150.925	16.771	167.696	2.431.592
1	Maestro Supervisor	150.925	16.771	167.696	2.431.592
1	CONTRAMAESTRE-PRODUCCION	150.925	16.771	167.696	2.431.592
2	Jefe Admvo. de 2.ª	140.150	15.573	155.723	2.257.983
2	Contramaestre	140.150	15.573	155.723	2.257.983
2	Encargado de Obras	140.150	15.573	155.723	2.257.983
3	Oficial 1.ª Admvo.	120.254	13.364	133.618	1.937.461
3	Programador Operador	120.254	13.364	133.618	1.937.461
3	Delinante de 1.ª	120.254	13.364	133.618	1.937.461
3	Analista Laboratorio	120.254	13.364	133.618	1.937.461
4	Oficial 2.ª Admvo.	113.153	12.573	125.726	1.823.027
4	Almacenero	113.153	12.573	125.726	1.823.027
5	Auxiliar Admvo.	105.660	11.741	117.401	1.702.314
5	Telefonista	105.660	11.741	117.401	1.702.314
5	Subalterno	105.660	11.741	117.401	1.702.314

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)

## ANEXO II

NIVEL	PUESTO	1 SALARIO BASE	2 PLUS CALIDAD	3-(1+2) RETR. DIARIA	4-(3X440) TOTAL ANUAL
3	Panelista J. Equipo	3.964	440	4.404	1.937.760
3	Oficial 1.ª Oficio	3.964	440	4.404	1.937.760
4	Profesional de 1.ª	3.729	415	4.144	1.823.360
4	Oficial 2.ª Oficio	3.729	415	4.144	1.823.360
4	Operador Ensacado	3.729	415	4.144	1.823.360
5	Profesional de 2.ª	3.482	387	3.869	1.702.360
5	Ayudante Especialista	3.482	387	3.869	1.702.360

**TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)**

## ANEXO 3

## ANTIGUEDAD

<u>NIVEL</u>	<u>PTAS. BRUTAS MES</u>
1	5.788
2	5.205
3	4.672
4	4.248
5	3.865

**TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)**

## PLUS TURNIDAD

## PESETAS BRUTAS

## ANEXO 4

NIVEL	PUESTO	TURNO DOBLE		TURNO ROTATIVO	
		DIARIO	ANUAL	DIARIO	ANUAL
1	Maestro Supervisor	625	136.250	705	153.690
1	CONTRAMAESTRE-PRODUCCION	625	136.250	705	153.690
2	Contraamaestre	551	120.118	656	142.008
3	Panelista J. Equipo	485	105.730	590	128.620
3	Oficial 1.º Oficio	485	105.730	590	128.620
3	Analista Laboratorio	485	105.730	590	128.620
4	Almacenero	454	98.972	557	121.426
4	Profesional de 1.º	454	98.972	557	121.426
4	Oficial 2.º Admvo.	454	98.972	557	121.426
4	Oficial 2.º Oficio	454	98.972	557	121.426
4	Operador Ensacado	454	98.972	557	121.426
5	Profesional de 2.º	428	93.304	525	114.450
5	Ayudante Especialista	428	93.304	525	114.450

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)

## PLUS DE NOCTURNIDAD

## PESETAS BRUTAS

ANEXO 5

NIVEL	PUESTO	DIARIO	ANUAL
1	MAESTRO SUPERVISOR	689	50.297
1	CONTRAMESTRE-PRODUCCION	689	50.297
2	Contramaestre	637	46.501
3	Panelista J. Equipo	567	41.391
3	Oficial 1.º Oficio	567	41.391
3	Analista Laboratorio	567	41.391
4	Profesional 1.º	529	38.617
4	Oficial 2.º Oficio	529	38.617
5	Profesional de 2.º	492	35.916

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)

## PLUS FESTIVOS

## PESETAS BRUTAS

ANEXO 6

NIVEL	PUESTO	MENSUAL	ANUAL
1	MAESTRO SUPERVISOR JT	9.856	118.272
1	CONTRAMESTRE PRODUCCION	9.856	118.272
2	Contramaestre	9.135	109.620

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)

NIVEL	PUESTO	MENSUAL	ANUAL
3	Panelista J. Equipo	7.799	93.588
3	Oficial 1.º Oficio	7.799	93.588
3	Analista Laboratorio	7.799	93.588
4	Profesional de 1.º	7.331	87.972
4	Oficial 2.º Oficio	7.331	87.972
5	Profesional de 2.º	6.825	81.900

TABLAS SALARIALES - ENFERSA  
SAGUNTO - (Valores 1991)

ANEXO 7

## VALORACION HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	PTAS. BRUTAS / HORA
1	2.348
2	2.175
3	1.857
4	1.745
5	1.623

## ESTRUCTURA SALARIAL

## RETRIBUCIONES TOTALES BRUTAS ANUALES AÑO

ANEXO 8

NIVEL	REGIMEN DE TRABAJO	RETRIBUCIONES BASICAS	P. TURNIDAD	P. NOCTUR.	P. FESTIVO	P. ASISTENCIA	TOTAL
1	JP	2.431.592				90.000	2.521.592
1	TD	2.431.592	136.250				2.567.842
1	TR	2.431.592	153.690	50.297	118.272		2.753.851
2	JP	2.257.983				90.000	2.347.983
2	TD	2.257.983	120.118				2.378.101
2	TR	2.257.983	143.008	46.501	109.620		2.557.112
3	JP	1.937.461				90.000	2.027.461
3	TD	1.937.461	105.730				2.043.191
3	TR	1.937.461	128.620	41.391	93.588		2.201.060
4	JP	1.823.027				90.000	1.913.027
4	TD	1.823.027	98.972				1.921.999
4	TR	1.823.027	121.426	38.617	87.972		2.071.042
5	JP	1.702.314				90.000	1.792.314
5	TD	1.702.314	93.304				1.795.618
5	TR	1.702.314	114.450	35.916	81.900		1.934.580