

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 6374

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Exp. 55/87

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Empresa Nacional de Fertilizantes, S.A. (Centro de Trabajo de Cartagena), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 30-6-87, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14-7-87, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a 14 de julio de 1987.—El Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1987

DISPOSICION PRELIMINAR

El incremento salarial para 1987 queda establecido como sigue:

Primer semestre:

(Mensualidades de enero a junio, beneficios de marzo y paga extraordinaria de verano).

Aplicación del 5 por 100 de incremento sobre los valores a 31-12-86.

Segundo semestre:

(Mensualidades de julio a diciembre, beneficios de septiembre y paga extraordinaria de Navidad).

Aplicación del 6 por 100 de incremento sobre los valores a 31-12-86.

Los conceptos afectados por el anterior tratamiento, son los siguientes:

Haber asignado; antigüedad; beneficios; plus de relevo; plus de turnicidad; plus de desplazamiento; valoración de puestos de trabajo; gratificación por vigilancia de contratistas; plus de llamada a domicilio; gratificación EPI.

Los conceptos que a continuación se expresan experimentan un incremento del 5,5 por 100 desde el 1-1-87:

Premio de jubilación; ayuda escolar; fondo de ayuda para estudios a trabajadores; fondo de préstamos para viviendas; fondo personal pasivo.

Los valores de horas extraordinarias y plus compensación jornada, experimentan un incremento del 10 por 100 desde el 1-1-87.

Los conceptos económicos no mencionados tienen un tratamiento distinto respecto del incremento, y su valores son los que en cada uno de los conceptos se indica.

CAPITULO I

Ambito de aplicación, vigencia e indivisibilidad del Convenio

Artículo 1.—Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Cartagena de la Empresa Nacional de Fertilizantes, S.A. (ENFERSA).

Artículo 2.—Ambito personal.

En el ámbito personal, afecta en su totalidad a los trabajadores fijos de ENFERSA que estén adscritos a este Centro de Trabajo.

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

Artículo 3.—Vigencia.

Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor a partir de su publicación oficial, con los efectos económicos que se indican en la Disposición Preliminar y duración hasta el 31 de diciembre de 1987.

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

Artículo 4.—Indivisibilidad y unidad del Convenio.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que en el supuesto de que la autoridad correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, o si, por el contrario, la modificación de alguna o varias cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.—Facultad de la Dirección.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y a lo dispuesto en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 6.—Plantillas.

Siendo los principios de explotación de la Empresa de un carácter evolutivo, se procurará que la plantilla del Centro de Trabajo sea la adecuada a sus necesidades.

Artículo 7.—Ocupación del personal.

Por razones de inactividad total o parcial de alguna o algunas unidades, la Dirección procurará dar ocupación efectiva a todos los trabajadores en puestos propios de su categoría o los más similares posibles, informando previamente al Comité de Empresa, salvo en casos de urgencia.

Artículo 8.—Traslados de personal.

Para los traslados de personal se seguirán aplicando las reglas que actualmente rigen la materia en este Centro de Trabajo.

Artículo 9.—Permutas.

Las permutas de puesto de trabajo entre trabajadores de distintos Centros se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

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

Se autorizarán las de personal a turno con el de jornada normal, de acuerdo entre los interesados y la Dirección.

Artículo 10.—Preferencia para cubrir vacantes y nuevos ingresos.

a) Para ocupar las vacantes correspondientes a puestos de jornada normal o a dos turnos que no corresponda cubrir por libre designación de la Empresa, tendrán preferencia en caso de igualdad de condiciones, los trabajadores en jornada a tres turnos, mayores de 45 años y con quince años de trabajo a turno, y entre ellos el de mayor edad.

b) Los puestos de Secretaria y Conductor de Dirección serán cubiertos por libre designación de la Empresa, salvo que ésta opte por el sistema de concurso.

c) Quedarán exceptuados del sistema de concurso por considerarse adecuados para el acoplamiento de trabajadores con capacidad disminuida, preferentemente, los puestos de Vigilante, Ordenanza y Almaceneros.

d) En los reconocimientos de titulación a personal de Empresa, salvo cuando por razones de especialización y/o experiencia no se justifique, se procurará ocupe puesto a turno siempre que hubiere vacante y que el puesto exija dicha titulación.

e) Para la contratación de nuevo personal se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, antes de acudir al exterior para cubrir una vacante en el Centro de Trabajo se procurará el reclutamiento entre el personal existente en dicho Centro, siempre que cumplan los requisitos mínimos necesarios para ocupar el puesto, pudiendo recurrirse a que complete su formación si la Dirección lo considera oportuno y/o conveniente.

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

Artículo 11.—Formación.

La Empresa continuará desarrollando actividades de formación profesional para los trabajadores.

La Jefatura de personal elaborará durante el mes de octubre de cada año el Plan de Formación, de acuerdo con las necesidades del Centro, el cual será preentado al Comité de Empresa y oídas sus sugerencias, será presentado a la aprobación de la Dirección.

Artículo 12.—Seguridad e Higiene.

Durante la vigencia del Convenio, las partes seguirán cooperando para tratar las cuestiones relacionadas con la materia.

Se establece un Comité de Seguridad e Higiene formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la Dirección, el cual, independientemente de las funciones actuales, se encargará del estudio y elevación de propuestas a la Dirección que pudiera dar lugar a la aplicación de las medidas que, sobre esta materia, se deriven del desarrollo del AES.

Artículo 13.—Grupo de Apoyo.

1. Está comprendido por aquellas personas que, sin formar parte de un cuadrante, tienen como misión principal la de cubrir ausencias en los puestos del Departamento de Producción establecidos en la Norma al efecto. El tiempo que no inviertan en cubrir ausencias, lo dedicarán a la realización de las tareas que en la citada Norma se indican.

2. La jornada laboral será la establecido para la jornada a tres turnos (jornada 6) cuando se encuentren cubriendo ausencias, y afectos al cuadrante que corresponda al trabajador sustituido.

Para el resto del tiempo, que no corresponda estar a turno, su jornada de trabajo será: jornada ordinaria de lunes a viernes con descansos en sábado y domingo de no tener que suplir ausencias. Caso de tener que cubrir turno en uno o en ambos días (sábado o domingo) desplazarán sus descansos a lunes, o lunes y martes siguientes, respectivamente.

3. En caso de incidencias, en cualquier situación, la cubrirá en primer lugar el correturnos o suplente y de no ser posible lo hará el trabajador del Grupo de Apoyo.

4. Por razón de jornada de trabajo percibirán los siguientes pluses:

—De relevo: Con los mismos criterios fijados en el presente Convenio.

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

—De nocturnidad: Por cada noche trabajada.

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

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

Durante el período de junio a septiembre y coincidiendo con vacaciones el trabajador del Grupo de Apoyo y el Suplente o Correturnos, será el del Grupo de Apoyo el primero en incorporarse a turno para sustituir en caso de incidencias.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, licencias y permisos Dietas y kilometraje

Artículo 14.—Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral queda establecida, para todo el personal, en treinta y nueve horas semanales, equivalentes a 1.752 horas en cómputo anual para el personal de turno, con sujeción a las siguientes jornadas y horarios:

A) Jornada ordinaria.

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

De 7,45 a 13 horas y de 13,40 a 16,50 horas en jornada partida, con cuarenta minutos de descanso para la comida, por acuerdo entre las partes, quedando compensado en este horario las horas de exceso que por desfase de vacaciones puedan producirse.

De 1 de junio a 30 de septiembre: de 7,45 a 14,15 horas.

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

B) Jornada a turno.

a) Jornadas de trabajo de 8 horas de mañana y tarde, con horario de 6 a 14 y de 14 a 22 horas, y/o de mañana, tarde y noche, con horario de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas, según cuadrantes establecidos.

b) En los casos de carga o descarga de buques se podrán establecer jornadas especiales, siéndoles de aplicación en estos períodos, el plus de turno adicional por media jornada, de acuerdo con lo que se establece en el concepto "plus de turnicidad".

c) Para las jornadas a "dos turnos" (jornadas 4 y 5) y a "tres turnos" (jornada 5), se continuará descansando en los días festivos cuando las necesidades del servicio lo permitan, devengándose, en caso de tener que realizar trabajo, las correspondientes horas extraordinarias, pudiendo optar el trabajador por cualquiera de las alternativas expuestas en el apartado h) del Artículo 22.

d) Para la jornada a tres turnos (jornada 6), en aquellos casos en que como consecuencia de los cambios de ciclo de 28 a 35 días, después de las vacaciones de verano, se diese la circunstancia de tener que cambiar el turno sin que mediaren 12 horas de descanso entre jornada y jornada (no extraordinarias), las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

e) Cuando el personal sujeto a régimen de jornada a tres turnos no pueda disfrutar del descanso de 12 horas entre jornada y jornada (no extraordinaria), por razón de suplencia o cambios de turno obligados por las necesidades del servicio, las horas no descansadas se acumularán para posterior descanso cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

f) Al personal en jornada a tres turnos que sea requerido para realizar suplencias y no complete su jornada de trabajo, se le considerará como realizada en su totalidad, pudiendo optar por cualquiera de las alternativas expuestas en el apartado h) del Artículo 22.

g) Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. Cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle, en base a la aplicación del apartado h) del Artículo 22.

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

2. La jornada de trabajo comenzará y terminará en el puesto de trabajo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité de Empresa y con la autorización de la Autoridad competente, podrá establecer otros horarios especiales.

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

Artículo 15.—Licencias y permisos.

La Empresa concederá licencia retribuida para no asistir al trabajo en los casos justificados y por el tiempo que a continuación se indica:

a) Por fallecimiento del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos, así como por los alumbramientos de la esposa:

—Cuando la residencia del familiar esté situada en otra localidad dentro de un radio de 50 kilómetros de la residencia del trabajador: tres días.

—Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: cuatro días.

—Cuando la residencia del familiar esté en diferente provincia: cinco días.

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

b) Por enfermedad grave de los familiares a que hace referencia el apartado anterior: tres días.

Podrá ampliarse a cinco días como máximo, cuando sea necesario desplazarse fuera de la localidad.

A estos efectos, los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos en el mismo grado.

c) Por matrimonio del trabajador: quince días.

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

e) Por traslado de domicilio: un día.

f) Por examen para la obtención del permiso de conducir: un día, ampliable a dos días cuando se trate de revisiones fuera de la localidad y que necesariamente lo exijan.

g) Por boda, bautizo y primera comunión de hijos: un día. Si el hecho se produce fuera de la localidad se solicitará a Dirección la posible ampliación del permiso.

h) Para cumplir con un deber de carácter público inexcusable, el tiempo indispensable.

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

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

Artículo 16.—Vacaciones anuales.

a) Se establecen en 23 días laborables al año.

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

c) Los que ingresen o cesen dentro del período, disfrutará la parte proporcional correspondiente computándose la fracción del mes trabajado como mes completo.

d) Las vacaciones de los trabajadores a tres turnos en período de verano, una vez confeccionado el plan de vacaciones, no deberá ser alterado o interrumpido salvo imponderables de fuerza mayor que lo exijan.

Al personal en este régimen de jornada se concederá el disfrute de un día al año, en sábado o domingo, de sus vacaciones, siempre que exista disposición de sustitución por otro compañero, devengándose las correspondientes horas extraordinarias, caso de estar sujeto a este régimen, pudiendo optar el trabajador por cualquiera de las alternativas expuestas en el apartado h) del artículo 22.

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

Artículo 17.—Dietas y kilometraje.

En materia de dietas y kilometraje se seguirán aplicando los valores y normativa vigente.

CAPITULO IV**Retribuciones****Artículo 18.—Haber asignado.**

Comprende este concepto la suma del salario base más un plus de peligrosidad que se cifra en un 10% de aquél, siendo sus valores mensuales para cada nivel los que se reseñan en la tabla del Anexo I de este Convenio.

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

Artículo 19.—Gratificaciones o pagas extraordinarias.

La Empresa continuará abonando a su personal las dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad por importe, cada una, de la cantidad mencionada en el artículo anterior como Haber Asignado y Antigüedad mensuales, que corresponda a cada trabajador.

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

Artículo 20.—Antigüedad.

Continuará consistiendo en trienios, cuyos valores para cada nivel son los que figuran en la tabla del Anexo II.

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

Artículo 21.—Plus de desplazamiento.

Se fija en 105,20 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de seis horas, para el primer semestre, y en 106,20 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de cuatro horas, para el segundo semestre.

La reducción de 2 horas por jornadas extraordinarias será de aplicación a partir de la firma del Convenio.

Artículo 22.—Horas extraordinarias.

a) Tendrán consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada establecida.

b) No se tendrán en cuenta, a efectos de duración de jornada, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias, que como tal se realicen, se abonarán con arreglo a los valores que para cada nivel se recogen en la tabla del Anexo III.

d) Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos por la Ley, Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y Reglamento de Régimen Interior.

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

f) El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar con la Dirección para reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

A tal fin durante la vigencia del presente Convenio, se establece una comisión mixta que se reunirá una vez al mes y será la encargada con la línea jerárquica de: el análisis de las realizadas, el estudio de las causas que las originan y proponer soluciones a la Dirección para su reducción o extinción.

g) A efectos de lo previsto en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto, se consideran:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor, las motivadas por:

—Ausencias por enfermedad/accidente.

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

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

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

—Reparaciones urgentes de averías.

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

—Paradas y puestas en marcha de Unidades de Producción.

—Retrasos en el relevo.

b) Horas extraordinarias estructurales, las motivadas por:

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

—Períodos punta de trabajos.

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

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

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

c) Horas extraordinarias no estructurales, las motivadas por:

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

—Reparaciones no urgentes de averías

—Operaciones no perentorias.

—Trabajos diversos no urgentes.

—Vacaciones programadas.

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

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

En los casos de realización de jornadas extraordinarias incompletas, podrán acumularse las horas hasta completar jornada de 8 horas para poder tener opción al descanso compensatorio y a la prima correspondiente.

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

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

Artículo 23.—Paga de beneficios.

a) Los trabajadores adscritos a este Centro de Trabajo percibirán una paga de beneficios equivalente al 1,2 de su haber asignado (1,2 de 1/14 de los haberes asignados teóricos que le hubieran correspondido durante 1987) según la tabla del Anexo IV.

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

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

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

Artículo 24.—Plus de relevo.

El personal que trabaja a turno continuará percibiendo un plus de relevo cuyos valores cada uno de los niveles quedan concretados en las cantidades que se expresan en la tabla del Anexo V de este Convenio, que se percibirán en las doce mensualidades ordinarias. Este plus compensa el tiempo que se pueda invertir en los relevos, que habrán de efectuarse en el propio puesto de trabajo.

Artículo 25.—Plus de turnicidad.

Se eleva a 128,17 pesetas el importe de este plus para el primer semestre, que se percibirá por cada una de las jornadas completas de trabajo a turno. Para el segundo semestre, se fija este plus en 129,40 pesetas que se percibirá por jornadas completas y medias jornadas de trabajo a turno, a razón del 100 por 100 y 50 por 100 respectivamente, de su valor diario.

El abono del 50 por 100 por las medias jornadas de trabajo a turno será de aplicación a partir de la firma del Convenio.

Artículo 26.—Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir un plus de nocturnidad en cuantía de 300 pesetas por cada noche trabajada, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 27.—Valoración de puestos de trabajo.

Manteniéndose vigente el actual sistema, el valor del punto positivo queda fijado como sigue:

Primer semestre:

Hasta el nivel 5, en 355,89 pesetas.

Niveles 6 al 16, en 317,20 pesetas.

Segundo semestre:

Hasta el nivel 5, en 359,28 pesetas.

Niveles 6 al 16, en 320,22 pesetas.

A efectos de determinar estas gratificaciones, se estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, cuyo Anexo VI se acompaña.

Las cantidades percibidas por Valoración de Puestos de Trabajo no serán absorbidas por los incrementos de los haberes asignados pactados en el presente Convenio.

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

Nivel 16, puntos: 144. Nivel 15, puntos: 149. Nivel 14, puntos: 154. Nivel 13, puntos: 159.

Artículo 28.—Plus doble víspera franqueo.

Se abonará 1.000 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo y termine ésta en su día de descanso.

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

—Continuación de jornada, hasta como mínimo, las 1 horas del día siguiente, siendo éste franqueo.

—Cuando por circunstancias excepcionales se realicen dos jornadas extraordinarias, iniciándose éstas en vísperas de franqueo.

Artículo 29.—Vigilancia de contratistas.

Los operarios que realizan esporádicamente funciones de vigilancia de los trabajos de contratistas, percibirán durante el primer semestre y por el tiempo que las realicen, la cantidad de 4.886 pesetas mensuales.

Para el segundo semestre, dicha gratificación se eleva a 4.932 pesetas mensuales.

A partir de la firma del Convenio, se percibirá como sigue:

Días efectivos de vigilancia. Importe.

De 1 a 6: 1.233.

De 7 a 12: 2.466.

De 13 a 17: 3.699.

De 18 a 22: 4.932.

Artículo 30.—Plus de llamada a domicilio.

Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicio en Fábrica hallándose en su domicilio y fuera de sus horas de trabajo, percibirá como extraordinarias las horas que en ello emplee, con un mínimo de cuatro, percibiendo además, por compensación, 2.609 pesetas durante el primer semestre, y 2.634 pesetas durante el segundo semestre.

Artículo 31.—Plus doble de jornada.

A partir de la firma del presente Convenio, se establece una prima de 2.000 pesetas para aquellos trabajadores que vengán obligados a doblar el turno cuando no haya posibilidad de facilitarles un sustituto, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos que pudiera corresponderle en base a la aplicación del apartado h) del Artículo 22.

CAPITULO V

Obras sociales

Artículo 32.—Ayuda escolar.

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

Tipo de estudios	Fuera de Cartagena	En Cartagena	Colegios públicos o concertados	Colegios privados
Estudios Superiores y Medios	87.415	21.603	—	—
UNED	40.191	21.603	—	—
Formación Profesional	74.755	—	—	—
COU, BUP y Formación Profesional	—	—	5.024	21.603
Enseñanza General Básica	—	—	3.417	10.048

Estas ayudas se abonarán en su totalidad en el mes de octubre previa presentación de los justificantes de matrícula.

También podrá exigirse la justificación de estudios en cualquier momento del curso escolar.

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

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

De surgir nuevos supuestos se determinaría por acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 33.—Ayuda para estudios a trabajadores.

Se eleva el fondo a 865.381 pesetas para la concesión de ayudas por estudios a trabajadores. Estas ayudas se abonarán por el importe de las matrículas que correspondan a los estudios que realicen en cada caso, y siempre que sean afines a la Empresa, tanto por asignaturas sueltas como por cursos completos y por una sola vez, para lo cual deberá presentarse el documento original de matrícula expedido por el Centro correspondiente.

En el supuesto de que el fondo no alcance para abonar el 100 por 100 de los importes de las matrículas correspondientes a las ayudas solicitadas, se abonarán proporcionalmente al montante económico existente.

Artículo 34.—Ayuda a trabajadores con hijos minusválidos.

Se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales, consistente en el 100 por 100 de la diferencia existente, en cada momento, entre la cantidad que haga efectiva, en su caso, el Organismo gestor de la Seguridad Social, y los gastos de internamiento.

Excepcionalmente, en aquellos casos en que el referido Organismo no califique como situación de subnormalidad, se aceptará esta calificación, si así lo certifica el médico del interesado y lo ratifica el Servicio Médico de la Empresa, solicitando para ello los asesoramientos que estime oportunos, a los que se les concederá una ayuda consistente en el 75 por 100 de la cantidad que corresponda a los gastos de internamiento o escolaridad en centro especializado.

Ambos casos tendrán, como límite de edad, para la concesión de la ayuda, la fijada por la Seguridad Social para estas situaciones.

Artículo 35.—Premio de jubilación.

Se establece en 42.312 pesetas el premio de jubilación que hace efectivo a los trabajadores en el momento de su baja por dicho motivo, cuando hubiesen completado diez años de antigüedad en la plantilla. La cantidad que por cada año más de servicio se abone a este personal se fija en 2.816 pesetas.

En caso de que un trabajador cumpla un trienio en el mismo año que se jubila, devengará el nuevo trienio el día 1 de enero de ese año.

Artículo 36.—Protección familiar.

Permanece la garantía de 900 pesetas mes por el concepto de ayuda de matrimonio.

Artículo 37.—Accidentes y enfermedad.

En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, salvo que las percepciones que el trabajador perciba del organismo gestor de la Seguridad Social fueran superiores, se percibirá el 100 por 100 de lo que realmente le hubiera correspondido, caso de haber asistido al trabajo en su jornada normal, por los siguientes conceptos: Haber Asignado, aumentos periódicos por antigüedad, pagas extraordinarias, plus de relevo y gratificación por puesto de trabajo.

El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la Empresa y no podrá trasladarse de residencia sin su autorización, salvo disposición de la Seguridad Social. No se dejará de estar bajo dicha inspección aun cuando se esté hospitalizado en sanatorios o clínicas e incluso cuando haya sido autorizado el cambio de residencia.

Será requisito indispensable para percibir de la Empresa los complementos a su cargo, que por los servicios competentes de la misma se confirme, como resultado de la inspección efectuada en su caso, que la incapacidad del trabajador es incompatible con su asistencia al trabajo.

Artículo 38.—Jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

Para los casos de jubilación, invalidez (provisional y permanente total y absoluta, y gran invalidez), viudedad y orfandad, se garantizan los complementos que resulten en cada caso, de acuerdo con la norma del Centro de Trabajo sobre previsión social complementaria, de noviembre de 1978.

Para la mejor aplicación de la norma citada anteriormente, la representación de los trabajadores están conformes con que la Empresa continúe aplicando los complementos salariales, anticipadamente, a los casos de baja definitiva por incapacidad, hasta tanto se conozcan los importes de las pensiones que resulten y efectos de las mismas, en cuyo momento se procederá a su regularización.

Artículo 39.—Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o disminuidos físicos.

Cuando el Servicio Médico lo aconseje, la Empresa procurará la adaptación de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o con capacidad disminuida, a los puestos que estime más adecuados a sus condiciones físicas.

En el caso de que estos trabajadores estuvieren a turno, se les dará prioridad para que ocupen puestos a jornada ordinaria.

En caso de que no existiera puesto similar, se respetará la retribución del puesto de origen, excepto los conceptos que corresponden a los pluses inherentes a turno y tipo de jornada.

Todos los trabajadores colaborarán para la mejor efectividad de estos principios.

Artículo 40.—Fondo de préstamo para viviendas.

Se eleva a 11.209.375 pesetas el fondo de préstamo para viviendas, administrándose de acuerdo con la norma que regula este fondo, quedando modificado el punto 3.3 de dicha norma en lo siguiente:

—Préstamos de hasta 250.000 pesetas, amortización mínima de 6.858 pesetas por mensualidad.

—Préstamos superiores a 250.000 pesetas, hasta el límite de 500.000 pesetas, amortización mínima de 8.192 pesetas por mensualidad.

Artículo 41.—Otros préstamos.

Se establece un fondo de 6.000.000 de pesetas para cuestiones ajenas a vivienda, cuya retribución se hará con los criterios fijados en la normativa al efecto.

Artículo 42.—Ayuda para casos de defunción o de incapacidad de trabajadores.

Para los trabajadores de este Centro de Trabajo en situación de activo, se establecen las siguientes ayudas:

a) En caso de fallecimiento por las causas o circunstancias que fueren a partir de la firma del presente Convenio, percibirá el cónyuge, derechohabientes o persona que expresamente haya designado el causante, la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

b) En caso de Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, al causar baja en la Empresa, una vez que se ratifica por la Seguridad Social la resolución definitiva, percibirá la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

Para las situaciones de fallecimiento la Empresa abonará por cada trabajador el 75 por 100 de estas ayudas, y el otro 25 por 100 será aportado por los propios trabajadores a un fondo a base de un descuento mensual a cada uno, cuyo importe será de 300 pesetas para el presente año. en el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe, y los trabajadores lo reintegrarán en el transcurso del año siguiente.

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

La empresa da por cancelada la deuda a 31-12-86, contraída por los trabajadores en el anterior Convenio y pendiente de amortizar.

Artículo 43.—Grupo de Empresa.

Se fija el fondo en 2.000.000 de pesetas.

Artículo 44.—Seguro de Responsabilidad Civil.

Queda asegurada la Responsabilidad Civil frente a terceros del personal de este Centro de Trabajo derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la Empresa dentro de su ámbito.

Artículo 45.—Gratificación por matrimonio.

A partir de la firma del presente Convenio, se establece una gratificación por matrimonio, por una sola vez, para aquellos trabajadores solteros en la actualidad y que contraigan matrimonio. Esta gratificación consistirá en una mensualidad de 30 días calculada sobre el asignado del nivel que ostente el trabajador la antigüedad que disfrute en el momento del hecho.

Artículo 46.—Fondo personal pasivo.

Se eleva el fondo a 2.110.000 pesetas para atenciones sociales al personal en situación de pasivo.

CAPITULO VI

Práctica Sindical en la Empresa

Artículo 47.—Comité de Empresa.

Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose que el crédito de horas mensuales retribuidas fijadas para cada miembro del Comité será acumulable trimestralmente, en uno o varios de los componentes del Comité, sin rebasar el máximo total de horas. Dicho crédito no se genera en vacaciones.

Artículo 48.—Secciones Sindicales.

Primero.—Se facilitará local por la Empresa para celebrar asambleas de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la Empresa, siempre que ésta sea solicitada a la Dirección con 48 horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración. Estas asambleas se celebrarán fuera de horas de trabajo.

A los Sindicatos más representativos se facilitará un despacho donde puedan ejercer su labor sindical.

Segundo.—Habrá un Delegado por cada Sección Sindical, trabajador en activo y preferentemente miembro del Comité de Empresa, quien con cargo a su crédito de horas retribuidas podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los Delegados Sindicales se establece en treinta y cinco.

Tercero.—A solicitud de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada, individualmente por escrito, en cualquier momento.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

Cuarto.—Corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en el Centro de Trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical y la Dirección de dicho Centro.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité, estando obligados en cualquier caso a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

3. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo y traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo.

6. Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados, fuera de las horas efectivas de trabajo y previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

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

Quinto.—En lo no recogido en este Artículo se estará, en cada momento, a lo dispuesto por la legislación vigente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

En las materias que no han sido objeto de esta negociación colectiva se estará a lo dispuesto en los anteriores Convenios, Reglamento de Régimen Interior vigente y normas en uso aplicables a este Centro de Trabajo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y demás de carácter general.

Disposición final segunda.—Nómina mensual.

El sistema de cobro mensual de la nómina se realizará mediante transferencia bancaria para todo el personal a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio, la cual se realizará el día 25 de cada mes o el día anterior laborable si éste fuese festivo. Quienes continúen percibiendo sus haberes mediante talón nominativo lo harán en horas laborales y días hábiles a partir del último día de cada mes, a través de la Oficina de Caja.

Ambas partes están conformes en modificar el sistema actual de pago de la nómina cerrando la misma a meses completos, quedando facultada la Empresa para poner en práctica esta medida cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen.

Disposición final tercera.—Jubilación anticipada.

La Empresa está dispuesta a considerar la concesión de jubilación anticipada, a partir de los 60 años, para aquellas personas que voluntariamente lo soliciten durante la vigencia de este Convenio y no sea preciso sustituir.

Disposición final cuarta.—Comisión paritaria.

A efectos de dirimir con carácter previo las diferencias de interpretación que pudieran surgir sobre el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con cuatro representantes del personal, elegidos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones, y cuatro representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

Disposición final quinta.—Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una Revisión Salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente.

La revisión salarial se abonará en una sola paga.

Disposición final sexta.—Incompatibilidades.

Excedencias.—El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará definitivamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

Faltas.—El ejercicio de actividades profesiones públicas o privadas sin haber solicitado la autorización de compatibilidad, será considerado como falta grave.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad será considerado como falta muy grave.

ANEXO I

Nivel	1º SEMESTRE			2º SEMESTRE			Total anual
	Haber Base	Peligrosidad	Haber asignado	Haber Base	Peligrosidad	Haber asignado	
1	253.608	25.361	278.969	256.024	25.602	281.626	3.924.165
2	222.780	22.278	245.058	224.902	22.490	247.392	3.447.150
3	193.519	19.352	212.871	195.363	19.536	214.899	2.994.390
4	171.432	17.143	188.575	173.065	17.306	190.371	2.652.622
5	157.226	15.723	172.949	158.724	15.872	174.596	2.432.815
6	131.898	13.190	145.088	133.155	13.315	146.470	2.040.906
7	124.244	12.424	136.668	125.427	12.543	137.970	1.922.466
8	112.240	11.224	123.464	113.309	11.331	124.640	1.736.728
9	100.945	10.094	111.039	101.906	10.191	112.097	1.561.952
10	89.557	8.956	98.513	90.410	9.041	99.451	1.385.748
11	83.421	8.342	91.763	84.215	8.422	92.637	1.290.800
12	79.281	7.928	87.209	80.036	8.004	88.040	1.226.743
13	76.277	7.628	83.905	77.004	7.700	84.704	1.180.263
14	74.621	7.462	82.083	75.332	7.533	82.865	1.154.636
15	73.419	7.342	80.761	74.118	7.412	81.530	1.136.037
16	72.729	7.273	80.002	73.422	7.342	80.764	1.125.362

ANEXO II

TABLA ANTIGÜEDAD AÑO 1987

VALOR TRIENIO

NIVEL	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
1	9.425	9.515
2	8.280	8.359
3	7.192	7.260
4	6.372	6.433
5	5.844	5.899
6	4.902	4.949
7	4.618	4.662
8	4.173	4.213
9	3.753	3.789
10	3.329	3.361
11	3.101	3.131
12	2.949	2.977
13	2.835	2.862
14	2.776	2.802
15	2.729	2.755
16	2.704	2.730

ANEXO III

TABLA DE VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1987

NIVEL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6	1.123,72	1.163,67	1.202,38	1.241,70	1.281,02	1.320,34	1.359,70	1.399,02	1.438,34	1.477,69	1.517,02	1.556,35
7	1.054,93	1.091,87	1.128,80	1.165,71	1.202,65	1.239,57	1.276,50	1.313,43	1.350,34	1.387,27	1.424,16	1.461,10
8	949,51	982,74	1.015,97	1.049,19	1.082,42	1.115,65	1.148,88	1.182,10	1.215,35	1.248,58	1.281,82	1.315,06
9	849,15	878,85	908,59	938,29	968,00	997,73	1.027,46	1.057,18	1.086,89	1.116,61	1.146,31	1.176,07
10	747,65	773,83	800,00	826,14	852,34	878,49	904,67	930,84	957,01	983,16	1.009,34	1.035,49
11	661,39	684,55	707,71	730,85	754,00	777,15	800,31	823,43	846,59	869,75	892,89	916,04
12	632,61	654,76	676,92	699,04	721,19	743,34	765,46	787,62	809,77	831,90	854,03	876,18
13	604,42	625,57	646,72	667,89	689,02	710,18	731,37	752,52	773,64	794,82	815,96	837,12
14	589,79	610,45	631,08	651,74	672,38	692,99	713,65	734,29	754,92	775,58	796,22	816,85
15	580,18	600,49	620,80	641,10	661,40	681,73	702,02	722,35	742,65	762,96	783,28	803,57
16	563,83	583,59	603,31	623,06	642,77	662,51	682,24	702,00	721,71	741,44	761,19	780,91

ANEXO IV

TABLA DE BENEFICIOS AÑO 1987

NIVEL	IMPORTE		TOTAL ANUAL
	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	
1	167.381	168.976	336.357
2	147.035	148.435	295.470
3	127.723	128.939	256.662
4	113.145	114.223	227.368
5	103.769	104.758	208.527
6	87.053	87.882	174.935
7	82.001	82.782	164.783
8	74.079	74.784	148.863
9	66.624	67.258	133.882
10	59.108	59.671	118.779
11	55.058	55.582	110.640
12	52.326	52.824	105.150
13	50.343	50.823	101.166
14	49.250	49.719	98.969
15	48.457	48.918	97.375
16	48.001	48.459	96.460

ANEXO VI

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

NIVEL	PUNTOS TEORICOS EQUIVALENTES
1	783,62
2	682,70
3	581,79
4	504,62
5	457,12
6	362,12
7	332,44
8	290,88
9	249,33
10	207,77
11	185
12	169
13	158
14	151
15	145
16	138

ANEXO V

TABLA DE PLUS RELEVO AÑO 1987

NIVEL	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE MENSUAL
4	9.319	9.408
5	8.537	8.618
6	7.144	7.212
7	6.724	6.788
8	6.063	6.121
9	5.442	5.493
10	4.815	4.861
11	4.478	4.520
12	4.250	4.290
13	4.084	4.123
14	3.993	4.031
15	3.926	3.964
16	3.889	3.926

ANEXO VII

TABLA PLUS COMPENSACION JORNADA AÑO 1987

NIVEL	IMPORTE POR CADA JORNADA EXTRAORDINARIA COMPLETA DE TRABAJO
6	8.638
7	8.109
8	7.299
9	6.528
10	5.747
11	5.085
12	4.864
13	4.647
14	4.535
15	4.460
16	4.334

CUADRANTE JORNADA A TURNO SERVICIO VIGILANCIA. PERIODO: 1 ENERO A 11 FEBRERO — 39 HORAS SEMANALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
A	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	
B	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	[D
C	T	T	T	T	[D	[D	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T
D	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	
E	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M		
F	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T			
G	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	1º]	D	M	M	M	M	M			

[] = Período suplencias
 1º = Jornada de 6 a 14 horas

CUADRANTE JORNADA A TURNO SERVICIO VIGILANCIA. PERIODO: 12 FEBRERO A 31 DICIEMBRE — 39 HORAS SEMANALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	
A	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	D]	D
B	D	D	1º	1º	1º	D]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	[D
C	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T
D	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	
E	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	D]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M		
F	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	D]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T		
G	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1º	1º	1º	D]	D	M	M	M	M	M			

[] = Período suplencias
 1º = Jornada de 6 a 14 horas

CUADRANTE DOS TURNOS (JORNADA 4). AÑO 1987. 39 HORAS SEMANALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
B	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D

M - T = D, a partir último viernes I.^a quincena mayo, hasta 12 semanas consecutivas, con disfrute alternativo.

CUADRANTE DOS TURNOS (JORNADA 5). PIRITAS. AÑO 1987 — 39 HORAS SEMANALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	D	D	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M
B	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D

T = D, a partir primer martes mes de julio, hasta 12 semanas consecutivas.

CUADRANTE TRES TURNOS (JORNADA 5). SUPERFOSFATOS. AÑO 1987 — 39 JORNADAS SEMANALES

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

M, N; T = D, a partir segundo viernes mes de julio, hasta 6 semanas consecutivas.

CUADRANTE TRES TURNOS (JORNADA 6). PERIODO: ENERO A ABRIL. AÑO 1987 — 39 HORAS SEMANALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
A	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	1.º	D]	D	
B	D	D	1.º	1.º	1.º	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D
C	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	1.º	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T
D	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	1.º	D]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	
E	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	1.º	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	

[] = Período suplencias
 1º = Jornada de 6 a 14 horas

CUADRANTE TRES TURNOS (JORNADA 6). PERIODO: JUNIO A SEPTIEMBRE. AÑO 1987. 39 HORAS SEMANALES

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

CUADRANTE TRES TURNOS (JORNADA 6). PERIODO: MAYO Y DE OCTUBRE A DICIEMBRE. AÑO 1987 39 HORAS SEMANALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
A	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	D	D]	D	
B	D	D	1.º	1.º	D	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D
C	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	D	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T
D	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	D	D]	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	
E	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	[D	D	D	1.º	1.º	D	D]	D	M	M	M	M	M	M	M	

[] = Período suplencias
 1º = Jornada de 6 a 14 horas