

Número 3460

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia**

Ordenación laboral. Convenios colectivos. Exp. 52/85.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A., de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 30 de abril de 1985, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14 de mayo de 1985, 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.

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.—Remitir el texto original del convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Murcia a 14 de mayo de 1985.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

Comisión negociadora

Por la dirección: don José Luis Romero López, don Mariano Pérez Olmos, don Antonio Urios Doménech, don Julián Contreras García.

Por la representación del personal: don Angel Sánchez Mercadal, don Valentín Castejón García, don Fulgencio García Méndez, don Rafael Hernández Nicolás, don Matías Mateo de San Isidoro, don Tomás López Alvaro, don Javier Llopis Vidal, don Pedro Marco Rubira, don Juan E. Sánchez Calvo, don Joaquín Mercader Panadero, don Francisco Fernández Gómez, don Juan M. Aguilar Mañés.

Moderador: don Juan García Cervantes.

En Cartagena a 30 de abril de 1985, reunida la Comisión Negociadora del convenio colectivo para 1985 y 1986 de la Empresa Nacional de Fertilizantes, S.A., para su centro de trabajo de Cartagena, y tras las deliberaciones desarrolladas, se llega finalmente al acuerdo de firma de convenio, cuyo texto, leído, se encuentra conforme y se firma.

Sin más que hacer constar, se extiende la presente en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1985 y 1986**ENFERSA - CARTAGENA****DISPOSICION PRELIMINAR**

Para el año 1985 los conceptos retributivos y obras sociales comprendidos en este convenio, han experimentado un incremento del 7 por 100.

Para los fondos de préstamo, adquisición de viviendas y grupo de empresa, se ha fijado el 9 por 100 de incremento.

CAPITULO I**AMBITO DE APLICACION, 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 efectos económicos retroactivos al día 1 de enero de 1985, y duración hasta el 31 de diciembre de 1986.

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**ORGANIZACION 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 a 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 para nuevos ingresos.

a) Para ocupar las vacantes correspondientes a puestos de jornada normal o a dos turnos que no correspondan 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 secretaría 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 la empresa, salvo cuando por razones de especialización y/o experiencia no se justifique, se procurará ocupar puesto a turno siempre que hubiere vacante y que el puesto exija dicha titulación.

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 presentado 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 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 tomar parte de un cuadrante, tienen como misión principal la de cubrir ausencias en los puestos del departamento de producción establecidos en la norma al efecto. El tiempo que no invierten en cubrir ausencias lo dedicarán a la realización de las tareas que en la citada norma se indican.

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

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

3. En caso de incidencia, 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 de trabajo realizado.

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 casos de incidencias.

CAPÍTULO 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 cuarenta horas semanales, con sujeción a las siguientes jornadas y horarios:

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

De 7,45 a 13,20 horas y de 14 a 17,05 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.

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 dos turnos (jornada 4).

De lunes a viernes con descanso en sábados y domingo, con horario de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas de forma alterna semanalmente.

c) Jornada a dos turnos (jornada 5).

De domingo a sábado con descansos en domingo y lunes, y de martes a jueves con descansos en viernes y sábado, con horarios de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas de forma alterna semanalmente.

d) Jornada a tres turnos (jornada 5).

De lunes a viernes, con descansos en sábado y domingo, con horario de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas, de forma alterna semanalmente.

Para las jornadas 4 y 5 mencionadas anteriormente, 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.

e) Jornada a tres turnos (jornada 6).

De 1 de enero a 31 de mayo y de 1 de octubre a 31 de diciembre, cuadrante de ciclos de 35 días en los que se incluye, a partir del 1 de abril, los correspondientes días de descanso como compensación por el exceso de 40 horas en los ciclos de 28 días.

De 1 de junio a 30 de septiembre, cuadrante de ciclos de 28 días.

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 de turno sin que mediasen 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.

f) Jornada a tres/dos turnos (jornada 6).

Cuadrante de ciclos de 49 días en el que se combina la jornada a tres turnos (jornada 6) con la de dos turnos (jornada 4).

Cuando el personal sujeto al régimen de jornada a tres turnos (jornada 6) no pueda disfrutar del descanso de 12 horas entre jornada y jornada (no extraordinaria), por razón de suplencias 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.

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.

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

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

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 caso 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.

5. 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.

6. El control de presencia del personal se efectuará mediante el sistema electrónico por tarjetas perforadas para óptica magnética en fase de implantación y cuya normativa se establecerá de acuerdo con el Comité de Empresa.

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 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 la dirección la posible ampliación de 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, disfrutarán 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 por 100 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 extraordinarias 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 91,50 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de seis horas.

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 u 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 1858/81, 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 imprevisitas, debidamente justificadas.
- Previsión y/o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Evitación de pérdidas o inutilización de materias primas de productos.
- Reparaciones urgentes de averías.
- Reparaciones u operaciones perentorias que afectan 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 precisen ser justificadas.

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 realizarlos 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 precisen 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, los cuales se verán afectados, al igual que el resto de los conceptos retributivos, por la aplicación de las disposiciones finales quinta y sexta de este convenio.

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.

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 1985), 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 por 100 de la misma en el mes de marzo y el 50 por 100 restante en septiembre, juntamente con los salarios de dichos meses, regularizándose en el mes de enero del siguiente año las posibles variaciones habidas.

b) En los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad, por cada día no trabajado se aplicarán las detracciones correspondientes (según el nivel que se ostente en cada momento) en base a los valores que se especifican en el anexo IV.

Estas detracciones se deducirán mes a mes y el 100 por 100 de las mismas, se destinará para atenciones al personal en situación de pasivo.

A las inasistencias correspondientes a medios días, les será de aplicación el tercer grupo de valores de los citados anexos, quedando exento de detracción el primer medio día de inasistencia que se produzca en cada período de cierre de nómina, el cual no será acumulable.

Quedará exento de detracción el tiempo de estancia en hospitales, debidamente justificado.

c) Durante el año 1985 y sucesivos que puedan existir detracciones, éstas no operarán por los días de inasistencia por enfermedad para los trabajadores que, conforme al anterior sistema, tengan acumulados días de exención.

d) Estas detracciones se seguirán aplicando hasta el 31 de diciembre de 1985, quedando eliminadas a partir del 1 de enero de 1986.

Artículo 24.—Plus de relevo.—El personal que trabaja a turno continuará percibiendo un plus de relevo cuyos valores, para 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 puede invertir en los relevos, que habrán de efectuarse en el propio puesto de trabajo.

Artículo 25.—Plus de turnicidad. Se eleva a 111,46 pesetas el importe de este plus, que se percibirá por cada una de las jornadas completas de trabajo a turno.

No tendrá derecho a la percepción de este plus el personal que por sus especiales características fuese contratado en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

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 184,70 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:

1.—Hasta el nivel 5, en 309,50 pesetas.

2.—Niveles 6 al 16., en 275,85 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	Puntos
16	144
15	149
14	154
13	159

Artículo 28.—Plus doble víspera franqueo. Se abonarán 851 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo y termine 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 tiempo que los realicen la cantidad de 4.248 pesetas mensuales.

Artículo 30.—Plus de llamada a domicilio. Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicios 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 2.268 pesetas por compensación.

CAPITULO V OBRAS SOCIALES

Artículo 31.—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.

Enseñanza superior, 74.252 pesetas.

Enseñanza técnica de grado medio, caso de no existir en Cartagena escuela de la especialidad de que se trate, 74.252 pesetas.

Estudios de formación profesional o similares en centros oficiales, fuera de la localidad por no existir en Cartagena, 64.166 pesetas.

UNED y enseñanza técnica de grado medio en Cartagena, 8.984 pesetas.

UNED fuera de la localidad por no existir en Cartagena, 18.718 pesetas.

Curso de orientación universitaria en centro privado o subvencionado, 18.718 pesetas.

Curso de orientación universitaria en centro oficial, 8.984 pesetas.

Enseñanza general básica de primer y segundo ciclo, bachiller unificado polivalente y formación profesional en centro oficial, 2.995 pesetas.

Enseñanza general básica de primer ciclo en centro privado o subvencionado, 7.487 pesetas.

Enseñanza general básica en segundo ciclo, bachiller unificado polivalente y formación profesional en centro privado o subvencionado, 11.979 pesetas.

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 estudio indicados, considerándose el B.U.P. y el C.O.U., 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 sí 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 determinará por acuerdo con el Comité de Empresa:

Se establece un fondo de 749.000 pesetas anuales para la concesión de ayuda por estudios a trabajadores, con los mismos valores y criterios de aplicación que los acordados para la ayuda escolar, y siempre que dichos estudios sean afines a la empresa. Caso de no agotarse dicho fondo, de la diferencia entre el mismo y lo consumido, hasta el límite del 75 por 100 del total del fondo, pasará, en su momento, el Grupo de Empresa, para el acondicionamiento del local.

Artículo 32.—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 cómo 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 asesoramiento 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 33.—Premio de jubilación. Se establece en 36.622 pesetas el premio de jubilación que se 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 2.437 pesetas.

En el 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 34.—Protección familiar. Permanece la garantía de 900 pesetas al mes por el concepto de ayuda de matrimonio.

Esta mejora no será absorbible por los aumentos que en el futuro puedan producirse en el régimen legal de protección familiar.

Artículo 35.—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 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 36.—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 37.—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 38.—Fondo de préstamo para viviendas. Se eleva a 9.810.000 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:

Préstamo de hasta 250.000 pesetas, amortización mínima de 6.000 pesetas por mensualidad.

Préstamos superiores a 250.000 pesetas, hasta el límite de 500.000 pesetas, amortización mínima de 7.170 pesetas por mensualidad.

Artículo 39.—Otros préstamos. Se establece un fondo de 4.360.000 pesetas para cuestiones ajenas a vivienda, cuya distribución se hará con los criterios fijados en la normativa al efecto.

Artículo 40.—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 fueran, percibirá el cónyuge, derechohabiente o persona que expresamente haya designado el causante, la cantidad de 1.500.000 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 pesetas.

Para las situaciones anteriores, 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 200 pesetas para el año 1985. En el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la empresa adelantará la diferencia de dicho importe, y los trabajadores lo reintegrarán en un plazo de dos años, como máximo.

Para el cálculo de la anterior cuota se ha computado el incremento del 7 por 100 de la cantidad pagada, por este concepto, durante 1984; este criterio también será de aplicación para la fijación de la cuota que corresponda para el año 1986.

Artículo 41.—Grupo de empresa. Se fija el fondo en 773.000 pesetas, el cual se incrementará con el excedente de ayuda escolar a trabajadores, en la forma que se especifica en el artículo sobre ayuda escolar una vez concedido el remanente después de haber hecho efectivas las correspondientes ayudas.

CAPITULO VI

PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 42.—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 43.—Secciones sindicales.

Primero.—Se reconocerán las secciones de las entidades sindicales establecidas que acrediten una afiliación de un 10 por 100 en el centro de trabajo.

Segundo.—Se facilitará a las secciones sindicales un local, si fuere posible, que podrá no ser de uso exclusivo y coincidir con el destinado al Comité de Empresa, así como tabloneros de anuncios que posibiliten la fácil comunicación con sus afiliados.

Independientemente de lo anterior, se facilitará local para la empresa para celebrar asambleas de afiliados y simpatizantes de entre el personal de la empresa, siempre que éste sea solicitado a la dirección con 48 horas de antelación, al menos, a la fecha de celebración. Estas asambleas se celebrarán fuera de horas de trabajo.

Tercero.—Habrá un delegado por cada sección sindical reconocida, 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, con voz pero sin voto, cuando así lo admitan por unanimidad todos los miembros y no se trate de reuniones con la dirección.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados sindicales se establecen en 5, cuando el delegado sea miembro del Comité de Empresa, y en 35 cuando no lo fuere.

Cuarto.—Cuota sindical. 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 y por escrito, en cualquier momento.

La recaudación de cuotas en nómina sólo se llevará a cabo cuando el número de solicitudes respecto de cada central alcance el 10 por 100 del número de trabajadores fijos requeridos para el reconocimiento de la sección sindical, no procediendo por tanto, el descuento en nómina de las cuotas sindicales respecto de aquellos trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que no tengan reconocida su sección sindical en el centro de trabajo.

Una vez recibido, pues, el número suficiente de solicitudes de descuento para acreditar una afiliación por sindicato del 10 por 100, se procederá al reconocimiento de la sección sindical y descuento de la cuota, realizándose la transferencia a la cuenta bancaria que la central sindical correspondiente designe en la localidad del centro de trabajo.

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

El descuento de cuotas en nóminas caducará con el año natural.

Quinta.—Control de afiliación. Mediante el descuento en nómina de la cuota sindical, se controlará en cada momento si se alcanza o no el 10 por 100 de afiliación exigida para el reconocimiento de la sección sindical co-

respondiente por cuya razón, si llegasen a revocarse por los interesados sus respectivas órdenes de descuento en número suficiente como para que el referido porcentaje no se cubriera, dejaría inmediatamente de ser reconocida la sección sindical correspondiente y de descontarse en la nómina las cuotas de los trabajadores afiliados a la misma.

Artículo 44.—Funciones de los delegados sindicales. 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, por imperativo legal, la empresa deba poner a disposición del comité, con excepción de la que la dirección juzgue confidencial, 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.

Artículo 45.—Representación sindical a nivel de empresa. Se reconoce, a nivel de empresa, un delegado sindical en aquellas centrales sindicales que acrediten en el conjunto de la empresa una afiliación del 10 por 100. Este nombramiento deberá recaer en cualquiera de los que ostenten el cargo de delegado sindical a nivel de centro de trabajo, y será nominado por la correspondiente central sindical.

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. 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. La empresa está dispuesta a considerar la concesión de jubilación anticipada, a partir de los 60 años, para aquellas personas que volun-

tariamente 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.—Incremento salarial para el año 1986. El incremento salarial para el año 1986 queda establecido en el 100 por 100 de la previsión fijada por el Gobierno para ese año.

Disposición final sexta.—Cláusula de revisión salarial para 1985 y 1986. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara a 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1984, 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 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados 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.

Para el segundo año, la cláusula de revisión salarial funcionará conforme al mismo procedimiento expresado para el primer año tomando como referencia el I.P.C. previsto para 1986.

La revisión salarial correspondiente a 1985 se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986 y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

Disposición derogatoria. Queda derogado el artículo 31 del convenio colectivo de 1984 y sustituido, a partir de la firma del presente convenio, por el contenido del apartado h) del artículo 22, aun cuando la gratificación a que hace referencia siga denominándose «plus doble de jornada».

ANEXOS

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS MENSUAL AÑO 1985

Nivel	Haber base	Peligrosidad	Haber asignado	Total anual
1	220.547	22.055	242.602	3.396.428
2	193.737	19.374	213.111	2.983.554
3	168.291	16.829	185.120	2.591.680
4	149.084	14.908	163.992	2.295.888
5	136.730	13.673	150.403	2.105.642
6	114.704	11.470	126.174	1.766.436
7	108.047	10.805	118.852	1.663.928
8	97.608	9.761	107.369	1.503.166
9	87.785	8.779	96.564	1.351.896
10	77.882	7.788	85.670	1.199.380
11	72.545	7.255	79.800	1.117.200
12	68.945	6.895	75.840	1.061.760
13	66.334	6.633	72.967	1.021.538
14	64.893	6.489	71.382	999.348
15	63.848	6.385	70.233	983.262
16	63.248	6.325	69.573	974.022

ANEXO II
TABLA DE ANTIGÜEDAD PARA 1985

Nivel	Valor trienio
1	8.197
2	7.201
3	6.255
4	5.541
5	5.082
6	4.263
7	4.016
8	3.629
9	3.264
10	2.895
11	2.697
12	2.564
13	2.466
14	2.413
15	2.374
16	2.351

ANEXO III

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 1985

Nivel	0	1	2	3	4	5
6	932,80	965,45	998,10	1.030,74	1.063,39	1.096,04
7	875,72	906,37	937,02	967,67	998,32	1.028,97
8	788,19	815,78	843,36	870,95	898,54	926,12
9	704,88	729,55	754,22	778,89	803,56	828,23
10	620,63	642,35	664,07	685,80	707,52	729,24
11	549,03	568,25	587,46	606,68	625,89	645,11
12	525,13	543,51	561,89	580,27	598,65	617,03
13	501,73	519,29	536,85	554,41	571,97	589,53
14	489,59	506,73	523,86	541,—	558,13	575,27
15	481,62	498,48	515,33	532,19	549,05	565,90
16	468,04	484,42	500,80	517,18	533,57	549,95

Nivel	6	7	8	9	10	11
6	1.128,69	1.161,34	1.193,98	1.226,63	1.259,28	1.291,93
7	1.059,62	1.090,27	1.120,92	1.151,57	1.182,22	1.212,87
8	953,71	981,30	1.008,88	1.036,47	1.064,06	1.091,64
9	852,90	877,58	902,25	926,92	951,59	976,26
10	750,96	772,68	794,41	816,13	837,85	859,57
11	664,33	683,54	702,76	721,97	741,19	760,41
12	635,41	653,79	672,17	690,55	708,93	727,31
13	607,09	624,65	642,21	659,77	677,34	694,90
14	592,40	609,54	626,68	643,81	660,95	678,08
15	582,76	599,62	616,47	633,33	650,19	667,04
16	566,33	582,71	599,09	615,47	631,85	648,24

ANEXO IV

TABLA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS
PARA 1985

Nivel	Deducciones por días de inasistencia			
	Importe	Grupo		
		De 1 a 3	De 4 a 20	De 21 a 40
1	291.122	1.194	1.044	559
2	255.733	1.048	917	491
3	222.144	911	797	426
4	196.790	807	706	378
5	180.484	740	648	347
6	151.409	620	543	292
7	141.622	585	512	273

8	128.843	528	462	247
9	115.877	475	416	223
10	102.804	422	369	197
11	95.760	392	343	183
12	91.008	373	326	175
13	87.560	359	314	169
14	85.658	351	307	164
15	84.280	346	302	162
16	83.488	342	299	160

ANEXO V
PLUS RELEVO PARA 1985

Nivel	Importe mensual
4	8.104
5	7.424
6	6.212
7	5.846
8	5.272
9	4.732
10	4.187
11	3.894
12	3.695
13	3.551
14	3.472
15	3.414
16	3.381

ANEXO VI
VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Nivel	Puntos teóricos 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 VII

PLUS DOBLE DE JORNADA PARA 1985

Nivel	Importe por cada jornada extraordinaria completa de trabajo
6	7.164
7	6.725
8	6.053
9	5.414
10	4.766
11	4.217
12	4.034
13	3.854
14	3.760
15	3.699
16	3.595