

Los representantes sindicales disfrutarán del tiempo necesario mensualmente para el ejercicio de su función. En todos estos centros de trabajo, los trabajadores dispondrán de un tablón de anuncios provisto de cristalería, con el fin de insertar en él todas aquellas notas que sean de interés para los trabajadores. Tendrán acceso al citado tablón de anuncios los delegados de personal, comité de empresa y secciones sindicales.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario, con un máximo de 12 horas anuales retribuidas, para la celebración de sus asambleas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 27.º—Plus de permanencia.—Los trabajadores que se jubilen percibirán de las empresas las siguientes cantidades, de acuerdo a su edad de jubilación.

—Jubilación de los 60 a los 63 años, tres mensualidades.

—Jubilación a los 64 años, dos mensualidades.

—Jubilación a los 65 años, una mensualidad.

Art. 28.º—Retribuciones.—Retribuciones es la suma de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación con la empresa.

Art. 29.º—Comisión Paritaria.—La Comisión paritaria se compone a base a los siguientes criterios:

a) Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia para el cumplimiento del presente convenio.

b) Esta comisión paritaria estará compuesta de forma que asistan tres representantes de los trabajadores de las centrales sindicales firmantes y otros tres por parte patronal, así como los asesores que cada una de las partes estimen convenientes, según las materias a tratar.

Los nombres de las personas que componen la citada comisión son:

—Antonio García Jiménez, por U.G.T.

—Gregorio Rodríguez Alamar, por U.G.T.

—Antonio Moreno Martínez, por U.G.T.

Por parte empresarial.

—Pedro Costa Fernández.

—Manuel Gambín Costa.

—Francisco Corbalán Fernández.

c) Son funciones de la comisión paritaria:

—Vigilar el cumplimiento de lo pactado con obligatoriedad de presentarse en las empresas para comprobar si existe la anomalía denunciada.

—Interpretación del convenio.

—Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este convenio.

—Conciliación facultativa en problemas colectivos.

Las resoluciones o acuerdos de la comisión paritaria serán vinculantes para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan ejercerse ante la jurisdicción y/o Administración Laboral.

d) Cualquiera de las partes está facultada para convocar a la Comisión paritaria, aunque con una antelación mínima de cinco días.

Número 4797

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 57/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A., «Factoría de Cartagena», de ámbito de Empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 15 de junio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 11 de julio de 1984, 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 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, 11 de julio de 1984.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la Dirección

- José L. Romero López
- Mariano Pérez Olmos
- Julián Contreras García
- Antonio Urios Bonenach

Por la representación del personal

- Ángel Sánchez Mercadal
- Valentín Castejón García
- Fulcencio García Ménez
- Rafael Hernández Nicolás
- Francisco Fernández Gómez
- Joaquín Mercader Panadero
- Juan Enrique Sánchez Calvo
- Pedro Manzanares Martínez
- Javier Llopis Vidal

Procurador.

- Juan García Cervantes

En Cartagena, a 15 de Julio de 1.984, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de 1.984 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.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO 1.984

Disposición Preliminar.— La presente Negociación Colectiva, en su aspecto económico, está basada dentro del marco de la ley 44/1983 de 28 de Diciembre, sobre Presupuestos Generales del Estado para 1.984.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Nivel	Categorías	Salario Día	Salario Anual
1	Cargos de alta dirección.....		Sin remuneración fija
2	Personal titulado superior.....		Sin remuneración fija
3	Titulado medio - Jefe admt. 1.ª.....		Sin remuneración fija
4	Jefe de personal - Ayudante de obra encargado general.....	1.536	793.785
5	Jefe de administración de 2.ª. Delinenteante superior.....	1.488	772.161
6	Oficial administración de 1.ª. Delinenteante de 1.ª - Jefe de taller técnico de organización de 1.ª.....	1.394	729.814
7	Capataz - Contra maestre - Especialista de oficio.....	1.319	696.027
8	Oficial administrativo 2.ª - Oficial 1.ª operario.....	1.319	696.027
9	Auxiliar administrativo - Oficial 2.ª operario-conserje.....	1.295	685.215
10	Oficial 3.ª de oficio - Ayudante vigilante - Almacenero.....	1.259	668.997
11	Especialista 2.ª - Peón especializado.....	1.206	645.120
12	Peón - mujer de limpieza.....	1.171	629.353
13	Aspirante Administrativo - Botones 17 años-Pinches. Aprendices de 3.º y 4.º años.....	924	518.079
14	Botones de 16 años - Aprendices de 1.º y 2.º años.....	898	506.366

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, Únicamente afecta a los trabajadores fijos de ENFERSA que están adscritas a este Centro de Trabajo.

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 1.984 y duración hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

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.

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.

CAPITULO IIORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 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.- Traslado de personal

Para los traslados del 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

1) 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 40 años y con quince años de trabajo a turno, y entre ellos el de mayor edad.

2) 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.

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

4) En los reconocimientos de titulación a personal de la 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.

5) 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.

6) 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 o 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 45 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 -- perando para tratar las cuestiones relacionadas con ésta materia.

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 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, lo 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 las siguientes plusas:

De Relievo: 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 refiera.

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 Setiembre 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.

6.- A partir de la firma del presente Convenio y o medida que se vaya disponiendo de personal por razones de formación y/o de entrenamiento, y queden completados los turnos, se irá poniendo en funcionamiento paulatinamente, quedando constituido en el año 1.984, y en fase de adiestramiento en los casos en que sea necesario.

CAPITULO IIIJORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y FURMISOS,VACACIONES, DIETAS Y KILOMETRAJEArtículo 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 nueve 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 desiguamente 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 descansos en sábado 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 h. de forma alterna semanalmente.

d) Jornada a tres turnos (jornada 5)

De lunes a viernes, con descansos en sábado y domingo, con horarios de 6 a 14 horas, de 14 a 22h 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, caso de tener que realizar trabajo, los correspondientes horas extraordinarias.

e) Jornada a tres turnos (jornada 5)

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.

Cuando el personal sujeto a este régimen de jornada no pueda disfrutar del descanso de 12 horas entre jornada y jornada (no extraordinarias), 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.

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 mediase 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.

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, el cual podrá optar por elegir entre percibir las horas extraordinarias o un descanso compensatorio, acumulable a vacaciones, o a disfrutar cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

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.

3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité 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 necesario la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

5.- 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 16.- 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 de 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 o en una localidad situada dentro de un radio de 50 Km. 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.

En 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 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

Se establecen en 23 días laborables al año.

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

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

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.

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 2.

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 85,50 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 3.
- 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 3 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 del análisis de las realizaciones, 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.
- Periodos punta de trabajos.
- No poder disfrutar el personal o 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 aquellos 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.

Artículo 20.- 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 1.984), según la tabla del Anexo 4.

Las personas que ingresen, cesen o cambien de categoría o lo hagan 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) En los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad, por cada día no trabajado se aplicarán las deducciones correspondientes (según el nivel que se ostente en cada momento) en base a los valores que se especifican en el Anexo 4, los cuales entrarán en vigor a partir del día siguiente al cierre de nómina inmediato anterior a la firma del presente Convenio, habiéndose mantenido en vigor hasta dicha fecha las mismas deducciones y criterios de aplicación que correspondieron al año 1.983.

Estas deducciones se deducirán mes a mes y el 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, que dando exento de deducción el primer medio día de inasistencia que se produzca en cada período de cierre de nómina, el cual no será acumulable.

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

- c) Excepcionalmente, para el personal en plantilla a 31 de Diciembre de 1.979, las deducciones aquí establecidas no operarán, para cada trabajador, por los días de inasistencia por enfermedad, hasta agotar en este año o sucesivos los días acumulados que, conforme al anterior sistema, puedan quedarle de exención.

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 5 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 104,17 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 - - 172,42 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 289,25 pesetas.
- 2.- Niveles 6 al 16, en 257,80 pesetas.

A efectos de determinar estas gratificaciones, se - estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, cuyo anexo 6 se acompaña.

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

Se mantienen 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 de franqueo

Se abonará 796 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 2 horas del día siguiente, siendo éste franqueo.

Cuando por circunstancias excepcionales se realicen dos jornadas extraordinarias, iniciándose éstas en víspera 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 3.970 pesetas - mensuales.

Artículo 30.- Plus de llegada a domicilio

Quando 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 extraordinarios las horas que en ello emplee, con un mínimo de cuatro, percibiendo además 2.120 pesetas por compensación.

Artículo 31.- Plus doble de jornada

En los casos de dobles completos de jornada, para el personal en jornada o turno sujeto al régimen de horas extraordinarias, se acuerda establecer la opción al trabajador para elegir entre percibir las horas extraordinarias o un descanso compensatorio, acumulable a vacaciones o a disfrutar cuando las necesidades del trabajo lo permitan, más una gratificación de 3.000 pesetas.

CAPITULO V

GRAS SOCIALES

Artículo 32.- Ayuda escolar

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

	Pesetas
Enseñanza Superior.....	66.137
Enseñanza técnica de Grado Medio, caso de no existir en Cartagena escuela de la especialidad de que se - trate.....	66.137
Estudios de Formación Profesional o similares en Centros Oficiales, fuera de la localidad por no existir en Cartagena.....	57.153
UNED y enseñanza técnica de Grado Medio en Cartagena.	8.984
UNED fuera de la localidad por no existir en Cartagena.....	18.718
Curso de Orientación Universitaria en Centro privado o subvencionado.....	18.718
Curso de Orientación Universitaria en Centro oficial.	8.984
Enseñanza General Básica de 1º & 2º ciclo, Bachiller Unificado Polivalente, y Formación Profesional en Centro oficial.....	2.995
Enseñanza General Básica de primer ciclo en Centro - privado o subvencionado.....	7.487
Enseñanza General Básica de 2º ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional, en Centro - privado o subvencionado.....	11.979

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.

Los ayudas para los estudios de Grado Medio y Superior no son repetibles, por cuya razón, no se aplicarán cuando se haya ya 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 determinaría por acuerdo con el Comité de Empresa.

Se establece un fondo de 700.000 Ptas. 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 acordarse dicho fondo, de la diferencia entre el mismo y lo consumido, hasta el límite del 50% del total del fondo, pasará, en su momento, al Grupo de Empresa para el acondicionamiento del local.

Artículo 33.- Ayuda a Trabajadores con hijos minusválidos

Se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales, consistente en el 100% de la diferencia existente, en cada momento, entre la cantidad que haya efectivo, 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 asesoramiento que estime oportunos, a los que se les concederá una Ayuda consistente en el 75% de la cantidad que corresponden 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 34.- Premio de jubilación

Se establece en 34.226 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 2.278 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 35.- Protección familiar

Permanece la garantía de 900 pesetas/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 36.- Accidentes y enfermedad

En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, salva 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 -- aún 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 37.- 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 1.978.

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 38.- 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 respetaría 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 39.- Fondo de préstamos para viviendas

Se eleva a 9.000.000,- Ptas. el fondo de préstamos para viviendas, administrándose de acuerdo con la norma que regula este fondo, quedando modificado el punto 3.3 de dicha norma en lo siguiente:

Préstamos de hasta 200.000,- Ptas.: amortización mínima de 5.600 Ptas. por mensualidad.

Préstamos superiores a 200.000,- Ptas.: amortización mínima de 6.700 Ptas por mensualidad.

Artículo 40.- Otros préstamos

Se establece un fondo de 4.000.000,- Ptas. para cuestiones ajenas a vivienda, cuya distribución se hará con los criterios que se fijan en una Normativa al efecto.

Artículo 41.- Ayuda para casos de defunción o de incapacidad de trabajadores

Para los trabajadores de este Centro de Trabajo en situación de activo a la fecha de la firma del presente Convenio, se establecen las siguientes ayudas:

- a) En caso de fallecimiento, por las causas o circunstancias que fueran, recibirá el cónyuge, derechohabientes o persona que expresamente haya designado el causante, la cantidad de 1.500.000,- Ptas.
- b) En caso de incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, al causar baja en la Empresa, una vez que se notifique por la Seguridad Social la resolución definitiva, percibirá la cantidad de 1.000.000,- Ptas.

Para las situaciones anteriores, la Empresa abonará por cada trabajador el 75% de estas ayudas, y el otro 25% será aportado por los propios trabajadores, para lo cual se constituirá un fondo a base de un descuento mensual a cada uno, cuyo importe será de 150 Ptas. 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.

Estas ayudas y el correspondiente descuento comenzarán a regir a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42.- Grupo de Empresa

Se fija el fondo en 709.000 Ptas, 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 conocido el remanente después de haber hecho efectivas las correspondientes Ayudas.

CAPITULO VILEGISLACION SINDICAL EN LA EMPRESAArtículo 43.- 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 44.- Secciones sindicales

Primero.- Se reconocerán las Secciones de las Entidades Sindicales legalmente establecidas que acrediten una afiliación de un 10% 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 tableros de anuncios que permitan la fácil comunicación con sus afiliados.

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 todas sus 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 las Centrales Sindicales, la Empresa descantará 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 recibida, 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 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.

Quinto.- 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 correspondiente por cuyo cumplimiento, si llegasen a revocarse por los interesados sus respectivos sistemas 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 45.- 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 el Control Sindical o Sindicato 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 reconocidas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en casos de despido.
- 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 reportir 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 propios.

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, que--

dando facultada la Empresa para poner en práctica ésta 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 voluntariamente lo soliciten durante 1.984 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

Se estará a lo que pueda disponer la ley para los Empresas Públicas del Instituto Nacional de Industria.

ANEXOS

ANEXO N.º 1

TABLA DE SALARIOS MENSUAL

<u>Nivel</u>	<u>Haber base</u>	<u>Peligrosidad</u>	<u>Asignado</u>	<u>Total anual</u>
1	206.118	20.612	226.730	3.174.220
2	181.062	18.107	199.169	2.788.366
3	157.281	15.728	173.009	2.422.126
4	139.330	13.933	153.263	2.145.682
5	127.785	12.778	140.563	1.957.832
6	107.199	10.720	117.919	1.650.866
7	100.978	10.098	111.076	1.555.064
8	91.222	9.122	100.344	1.404.816
9	82.041	8.205	90.246	1.263.444
10	72.786	7.279	80.065	1.120.910
11	67.799	6.780	74.579	1.044.106
12	64.434	6.444	70.878	992.292
13	61.994	6.199	68.193	954.702
14	60.647	6.065	66.712	933.968
15	59.671	5.967	65.638	918.932
16	59.110	5.911	65.021	910.294

ANEXO N.º 2TABLA DE ANTIGÜEDAD

<u>Nivel</u>	<u>Valor Trienio</u>
1	7.660
2	6.729
3	5.845
4	5.178
5	4.749
6	3.984
7	3.753
8	3.391
9	3.050
10	2.705
11	2.520
12	2.396
13	2.304
14	2.255
15	2.218
16	2.197

ANEXO N.º 3VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

<u>Nivel</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
6	871,78	902,78	932,81	963,32	993,82	1.024,33
7	818,48	847,08	875,73	904,37	933,02	961,63
8	736,63	762,42	788,19	813,97	839,75	865,53
9	658,77	681,81	704,89	727,93	751,00	774,08
10	580,03	600,34	620,64	640,94	661,25	681,54
11	513,11	531,08	549,04	567,00	584,95	602,92
12	490,78	507,97	525,16	542,32	559,51	576,68
13	468,91	485,32	501,74	518,15	534,56	550,97
14	457,56	473,59	489,59	505,62	521,63	537,63
15	450,11	465,86	481,62	497,37	513,12	528,89
16	437,42	452,75	468,05	483,37	498,67	513,98

<u>Nivel</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>
6	1.054,86	1.085,37	1.115,87	1.146,39	1.176,91	1.207,41
7	990,31	1.018,96	1.047,60	1.076,25	1.104,87	1.133,52
8	891,31	917,09	942,87	968,65	994,44	1.020,23
9	797,11	820,14	843,22	866,27	889,32	912,40
10	701,85	722,15	742,45	762,74	783,05	803,34
11	620,88	638,82	656,79	674,75	692,71	710,67
12	593,85	611,04	628,22	645,39	662,56	679,75
13	567,40	583,81	600,20	616,62	633,03	649,45
14	553,66	569,67	585,67	601,70	617,72	633,72
15	544,64	560,40	576,15	591,91	607,67	623,42
16	529,29	544,62	559,91	575,22	590,54	605,84

ANEXO N.º 4TABLA DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Retracciones por inasistencia al trabajo
por enfermedad en los días laborables -
comprendidos en cada uno de los grupos.

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Grupo I De 1 a 3</u>	<u>Grupo II De 5 a 20</u>	<u>Grupo III De 21 a 40</u>
1	272.076	1.194	1.044	559
2	239.003	1.048	917	491
3	207.611	911	797	425
4	183.916	807	706	378
5	168.676	740	648	347
6	141.503	620	543	292
7	133.291	585	512	273
8	120.413	528	462	247
9	108.295	475	416	223
10	95.078	422	369	197
11	89.495	392	343	183
12	85.054	373	326	175
13	81.832	359	314	169
14	80.054	351	307	164
15	78.766	346	302	162
16	78.020	342	299	160

ANEXO N.º 6VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOANEXO N.º 5PLUS RELEVO

<u>Nivel</u>	<u>Importe Mensual</u>	<u>Nivel</u>	<u>Puntos teóricos equivalentes</u>
1	7.574	1	783,62
2	4.933	2	682,70
3	5.805	3	581,79
4	5.464	4	504,62
5	4.927	5	457,12
6	4.422	6	362,12
7	3.913	7	332,44
8	3.639	8	290,88
9	3.453	9	249,33
10	3.319	10	207,77
11	3.245	11	185,00
12	3.191	12	169,00
13	3.160	13	158,00
14		14	151,00
15		15	145,00
16		16	138,00