



## COMISIÓN DEL TURNO DEL CENTRO INDUSTRIAL DE REPSOL PETRÓLEO CARTAGENA

Lugar y fecha: Cartagena, 23 de julio de 2003

Asistentes:

Representación de los trabajadores:

Manuel Castellano Fernández (CC.OO.)  
Antonio Baeza Galindo (CC.OO.)  
Juan Francisco Barcelona Serrano (C.T.I.)  
Pedro José de la Fuente Martínez (C.T.I.)  
Pedro Gálvez Calenco (U.G.T.)  
Pedro Escobar Amante (U.G.T.)

Representación de la empresa:

Andrés González Jiménez  
Francisco Carballido Ferreira  
Asensio Bernal Olivares

En Cartagena, 23 de julio de 2003, se reúnen las personas indicadas, en su calidad de componentes de la Comisión del Turno del C.I. de Repsol Petróleo de Cartagena, con el objeto de firmar la Norma del Turno que regula los criterios de actuación a seguir en los puestos de trabajo en régimen de turno en el C.I. de Cartagena.

### ORDEN DEL DIA

Ambas partes acuerdan los siguientes puntos:

UNO Aceptar la normativa reguladora del trabajo a turnos de aplicación exclusiva en el C.I. de Cartagena que acompaña al presente escrito como Anexo I.

DOS Dejar sin efecto la normativa siguiente:

- Norma del grupo de apoyo de 1.7.85
- Norma 24 sobre trabajo a turnos de 15.3.88
- Acta de 6 de junio de 1991
- El punto 4.3 del Acta de la Comisión mixta para N.S.O. de 21.1.93.



## ANEXO 1

### OBJETO

La presente Norma tiene por objeto desarrollar la regulación del trabajo a turno en el C.I. Cartagena de Repsol Petróleo.

### 0.- DEFINICIONES

#### 0.1 Turno Normal

Se entiende por Turno Normal a efectos de esta norma, aquel que se realiza de forma ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, incluso festivos, en jornadas de mañana, tarde y noche.

#### 0.2 Cuadrante

Es la programación del trabajo, vacaciones, descansos y, en su caso, retenes que afectan a los componentes de un puesto o área de trabajo en régimen de turno.

#### 0.3 Grupo de Apoyo

Comprende el Grupo de Apoyo aquellas personas que tienen como misión principal la cobertura de ausencias, vacaciones y descansos del personal de su ámbito de cobertura con el fin de que estos cumplan con la jornada anual establecida.

#### 0.4 Retén de Turno

Es la situación de disponibilidad fijada en los cuadrantes para los trabajadores a turno en áreas de trabajo. Durante esta situación, el trabajador deberá cubrir las ausencias que se produzcan en el ámbito de su cobertura de acuerdo con lo establecido en el punto 4.2 de esta norma.

### 1.- CRITERIOS GENERALES

#### 1.1 Jornada

La jornada laboral anual será la establecida en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

El trabajo a turno, y consiguientemente los cuadrantes, se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto, lo que puede hacerse concentrando la disponibilidad para la cobertura de ausencias en los Grupos de Apoyo o reserva, o distribuyéndola entre los distintos componentes del área de trabajo.

Ningún trabajador podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que deba relevarlo. Así, en caso de ausencia de un trabajador, el saliente permanecerá en su puesto en tanto se procura un sustituto, recurriéndose al orden de preferencia que se fija en esta norma.

La Comisión del Turno se reunirá en el mes de Noviembre con objeto de examinar los cuadrantes previstos para el año siguiente.





TIPO B) Cuadrante de 11 personas para dos puestos.

Compuesto de dos ciclos de 35 días más 7 días de retén para un puesto, según detalle:

El primer ciclo igual al tipo de composición C-2

El segundo ciclo formado por:

2 Mañanas, 2 tardes, 3 noches, 2 descansos

2 Mañanas, 3 tardes, 2 noches, 2 descansos

3 Mañanas, 2 tardes, 2 noches, 1 descanso, 7 retenes, 2 descansos, 2 vacaciones y 5 descansos

m	m	t	t	n	n	n	d	d	m	m	t	t	t	n	n	d	d	m	m	t	t	n	d	d	v	v	d	d	d	d	m	m	t	t	n	n	n
d	d	m	m	t	t	n	n	d	d	m	m	t	t	n	n	d	r	r	r	r	r	r	r	d	v	v	d	d	d	d							

### 3.- NORMAS COMUNES SOBRE AUSENCIAS Y SU COBERTURA

3.1 El trabajador a turno, salvo por imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con suficiente antelación cualquier ausencia propia que afecte al régimen de relevo de su grupo de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le correspondiese.

3.2 En caso de ausencia de un trabajador y teniendo en cuenta que el puesto de trabajo a turno no puede quedar descubierto, se procurará su sustitución recurriendo al orden de preferencia que se fija a continuación, debiendo, entre tanto se procura sustituto, permanecer en su puesto el trabajador saliente.

1º. Con el personal específicamente designado para ello (retén, grupo de apoyo, etc).

2º. A doce horas por los que quedan en el puesto. En este caso el trabajador del turno saliente prolongará su jornada en cuatro horas y el entrante la adelantará en otras cuatro.

3º. Voluntariamente con el trabajador que se encuentre en situación de descanso.

4º Si por cualquier circunstancia, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la ausencia, la Empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere mas adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

Las ausencias deberán ser comunicadas a Relaciones Industriales por el Operador Jefe, a través de I.R.L. o correo electrónico a RP CARTAGENA RELACIONES INDUSTRIALES, sin perjuicio de su justificación documental posterior durante los tres días laborables siguientes a aquél en que se produjera la ausencia.

En caso de producirse dos ausencias en el mismo ámbito de cobertura, tendrán prioridad para su cobertura por el Grupo de Apoyo ó Retén aquella ausencia que cronológicamente se produzca primero, en caso de que estas se produzcan en el mismo turno, tendrá prioridad para su cobertura la primera que se comunique.

La cobertura de descansos compensatorios programados y aprobados por la Línea, tienen prioridad frente ausencias imprevistas.



### 3.3 Saliente de "doble"

Para aquellos casos en que un trabajador deba cubrir dos turnos consecutivos, se aplicará el sistema de "Saliente de doble", consistente en el descanso de la jornada inmediata, cuando esto sea posible por haber disponibilidad de personal asignado a efectuar coberturas (retén, grupo de apoyo, etc.)

De no ser posible la concesión del "Saliente de doble", se establece un período de doce horas de descanso entre la salida del doblaje y la siguiente entrada al trabajo. En este caso el trabajador que efectúa la jornada inmediata deberá prolongarla cuatro horas y el que efectuó el doblaje realizará las cuatro horas que restan.

Todo lo anterior tendrá efecto, siempre que esta circunstancia no se produzca como consecuencia de un acuerdo entre los componentes del Grupo de Trabajo, con autorización previa del Jefe.

### 3.4 Saliente de noche

Se considera esta circunstancia cuando un trabajador sujeto a cuadrante a turno sustituya por causa justificada al que debería cubrir el turno de noche. En este caso, descansará al día siguiente siempre que no tenga que sustituir a otro componente del turno o se originen horas extraordinarias por su ausencia.

Todo lo anterior tendrá efecto, siempre que esta circunstancia no se produzca como consecuencia de un acuerdo entre los componentes del Grupo de Trabajo, con autorización previa del Jefe.

El saliente de noche no será de aplicación a los Grupos de Apoyo ni retenes, dado que su misión es precisamente efectuar las coberturas que se produzcan.

### 3.5 Vacaciones y descansos

#### 3.5.1 Vacaciones

Las vacaciones anuales del personal a turnos rotativos quedaran prefijadas en el correspondiente cuadrante, en los días señalados con "V".

#### 3.5.2 Descansos:

La Empresa acordará con la Representación de los Trabajadores los criterios de programación de las fechas de disfrute de los excesos de jornada resultantes para ajustar aquellos a la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo en vigor.

El disfrute de los saldos de descansos compensatorios pendientes del año anterior se programará dentro de los tres meses siguientes a la entrega por la Empresa de los cuadrantes anuales, debiendo comprender al menos el 90 % de los mismos, para lo cual se realizarán las contrataciones precisas, teniendo en cuenta que para permitir la distribución equitativa de los descansos, no podrán programarse más de siete días de descanso consecutivos si existe demanda para ese periodo por parte de otras personas de la misma área.

La elección de fechas de disfrute se hará en función de la antigüedad en el puesto de trabajo de los componentes del mismo grupo de trabajo. A la entrada en vigor de esta norma elegirá primero el más antiguo y sucesivamente según antigüedad. Al año siguiente todos adelantarán un puesto a la hora de elegir, menos el primero que pasará a ocupar el último puesto y así sucesivamente. Cada Departamento llevará el control del orden de elección.



Si a la finalización del periodo referido anteriormente quedaran trabajadores sin programar los descansos compensatorios, la Empresa les ofertará dos posibles fechas de disfrute, debiendo el trabajador optar por una de ellas.

Los descansos compensatorios generados dentro de cada año serán disfrutados de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo en vigor.

Los descansos generados por trabajar en día festivo podrán disfrutarse en festivo siempre que no generen nuevos descansos y que no se perjudique la gestión de los contratos eventuales y de los grupos de apoyo. El trabajador que disponga de siete días de descansos acumulados, podrá fraccionar este periodo y una de las fracciones podrá recaer en sábado y domingo.

El resultado de las programaciones se publicará en las áreas afectadas para general conocimiento.

En la medida de lo posible, se tratará de garantizar el disfrute de los descansos programados, para lo que la empresa en cada área reservará un número de interinos que se estime necesario y los trabajadores procurarán agrupar al máximo sus programaciones de descansos con el fin de optimizar las contrataciones. En último caso se estará a lo indicado en el Convenio Colectivo en vigor.

No podrán disfrutarse vacaciones acumuladas ni descansos acumulados, salvo que estos estuvieran comprendidos dentro de una planificación de descansos con cobertura a través de contrato de interinaje, en los días siguientes:

1 de Enero

Viernes de Dolores

Desde el Jueves Santo hasta el Domingo de Resurrección, ambos inclusive.

Viernes festivo de Cartagineses y Romanos.

24, 25 y 31 de Diciembre.

### 3.6 Pluses

#### 3.6.1 Nocturnidad

El personal sujeto a régimen de horas extraordinarias que trabaje en turno de noche, entendiéndose como tal el comprendido entre las 22,00 y las 06,00 horas, tendrá derecho a percibir un Plus de Nocturnidad, por noche efectivamente trabajada, en la cuantía que por Convenio Colectivo en cada momento sea de aplicación.

En el supuesto de que se realice media jornada de noche se abonará medio Plus, salvo que se trate del saliente de "doble" que percibirá el Plus completo.

#### 3.6.2 Plus Grupo de Apoyo

El personal componente de los Grupos de Apoyo definidos en el punto 0.3, percibirá un Plus cuya cuantía será la establecida en Convenio Colectivo en cada momento en vigor.

#### 3.6.3 Plus Retén del Turno

El personal en situación de retén definido en el punto 0.4, percibirá un Plus cuya cuantía será establecida en el Convenio Colectivo en cada momento en vigor.

#### 3.6.4 Plus Equipo Permanente Contra Incendios

Se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo en cada momento en vigor. Este plus se percibirá en la situación de retén.



### 3.7 Comidas:

En caso de doblaje ó turno de doce horas, por ausencia del relevo u organización de los turnos, la empresa facilitará al personal la manutención adecuada en composición y calidad según el cuadro siguiente, pudiendo elegir en la comida y en la cena entre un menú diario o un "completo".

	COMIDA	CENA	DESAYUNO	BOCADILLO
TIPO DE JORNADA				

#### Adelanta su jornada 4 horas

Entra a las 10 horas	X			X
Entra a las 18 horas		X		X
Entra a las 2 horas			X	X

#### Atrasa su jornada 4 horas

Sale a las 10 horas			X	
Sale a las 18 horas	X			
Sale a las 2 horas		X		

#### Asistencia a Cursos de Formación

Curso por la mañana y entra a las 14	X			X
Curso por la tarde y sale a las 14	X			

Todas las peticiones al comedor deberán ir firmadas por personal debidamente autorizado.

### 3.8 Transporte

Cuando el horario de entrada o salida no coincida con el horario de transporte a Planta, el trabajador podrá optar:

a) Utilizar vehículo propio, cobrando el correspondiente kilometraje, con arreglo a los módulos siguientes:

Modulo "A": 10 Km

Alumbres

Modulo "B": 20 Km

La Unión

Modulo "C": 30 Km

Cartagena, El Algar, La Aparecida y Llano del Beal

Modulo "D": 35 Km

Canteras, Los Barreros, Barrio de Peral, Urb. Nueva Cartagena, San Félix, San José Obrero.

Modulo "E": 40 Km

Los Dolores, El Bohío, Santa Ana. Galifa

Modulo "F": 50 Km

Los Alcázares, Torre Pacheco, Pozo Estrecho, Albuñón

Modulo "G":

Localidades ubicadas a mayor distancia: - 60 Km

*[Handwritten signatures and scribbles]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



b) Que la empresa le facilite medio de transporte hasta su domicilio a la entrada y a la salida siempre que su domicilio no esté ubicado en zona con transporte colectivo de empresa.

El domicilio a considerar será el comunicado a la Empresa.

No será de aplicación este punto cuando el cambio de horario se deba a acuerdos entre los componentes del grupo de trabajo o a la falta de cumplimiento del punto 4.6 de esta norma.

#### 4.- RETEN EN ÁREAS DE TRABAJO

El trabajo a turnos, con retén, en áreas de trabajo se desarrollará conforme a los cuadrantes especificados en el punto 2 de la presente norma. Premisas:

- Fijación de jornadas máximas, según la jornada laboral establecida en el Convenio Colectivo vigente más un día de descanso adicional en aplicación de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 12-9-89.
- Ciclos de trabajo de 35 días.
- Vacaciones prefijadas en cuadrante.
- Fijación de semanas de retén rotativas, de acuerdo con lo especificado en el punto 2 de la presente norma, según sea cuadrante tipo A, o tipo B.

La Dirección de la Empresa determinará las áreas en que se aplique uno u otro cuadrante, con la filosofía de que el cuadrante general es el tipo A, mientras que el tipo B es excepcional, reservado a aquellas áreas en que no se pueda aplicar el primero.

De los cuadrantes de áreas resulta una menor jornada fijada para cada trabajador respecto a la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo en vigor. Esta diferencia se considerará como crédito horario a favor de la Empresa para la cobertura de ausencias e incidencias.

##### 4.1 Régimen de disponibilidad del Retén

Se entiende por retén de turno la situación de disponibilidad fijada en los cuadrantes para los trabajadores a turno en áreas de trabajo.

El tiempo de duración de dicha situación no tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo, salvo cuando el trabajador cubra una ausencia.

El número de semanas de retén será fijado en cuadrante, debiendo el trabajador estar localizable en todo momento mientras dure el período de retén.

Para facilitar su localización dispondrá de un buscapersonas, o cualquier otro medio que considere la Empresa para tal fin, que deberá llevar operativo, debiendo comprobar regularmente el normal funcionamiento de estos.

##### 4.2 Situación de Retén

Las ausencias se cubrirán por parte del trabajador que en cada momento y según cuadrante se encuentre en situación de Retén.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



La persona que esté en situación de retén cubrirá:

- Licencias retribuidas y no retribuidas según el Convenio Colectivo en vigor.
- Ausencias con reserva de puesto de trabajo según lo previsto en el Convenio Colectivo.
- Descansos compensatorios producidos por las prácticas contra incendios obligatorias que establece o establezca el Convenio Colectivo, así como los descansos correspondientes a las recuperaciones que puedan efectuarse de acuerdo con el acta de la Comisión de Garantía de 22 de junio de 1995.

La enumeración anterior no presupone un orden de prelación en la cobertura.

#### 4.3 Orden de prelación para la cobertura de ausencias en cuadrantes de 11 personas

En las áreas donde se apliquen Cuadrantes de 11 personas, la 2ª ausencia que se produzca en un mismo Cuadrante, será cubierta con el Retén del otro Cuadrante siempre que disponga de Crédito horario y sea su tercer puesto. En el caso de que el retén no disponga de crédito horario, se requerirá su aceptación.

En caso de que el retén no aceptase la cobertura por no disponer de crédito horario, las ausencias se cubrirán por el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo en vigor.

Si se produce una ausencia en un puesto propio del cuadrante al que pertenece el retén, tendrá prioridad para cubrir esta ausencia.

#### 4.4 Crédito horario

La cobertura de ausencias se realizará con cargo al crédito de horas señalado en el apartado 4.

Una vez agotado este crédito, las siguientes ausencias que cubra el trabajador afectado le serán compensadas en la forma que establezca el Convenio Colectivo en vigor en cada momento.

Cuando el tiempo de trabajo efectivo del retén en fábrica, motivado por una llamada para ocupar un puesto de trabajo, sea superior a seis horas, se computará como jornada completa.

Si estando el retén dando cobertura se produjese la incomparecencia de su relevo y tuviera que prolongar su jornada cuatro u ocho horas adicionales, las horas de prolongación de jornada le serán abonadas en la forma que establezca el Convenio Colectivo en vigor.

#### 4.5 Sistema de compensación

El trabajador que según su cuadrante se encuentre en situación de retén percibirá el Plus de Retén establecido en el Convenio Colectivo, el Plus de Asistencia y el Plus del Equipo Permanente cuando forme parte de él.

El trabajador encuadrado en el sistema de retén, salvo imposibilidad manifiesta deberá comunicar con la mayor antelación posible cualquier incidencia propia (ausencias, retrasos, no disponibilidad.) que afecte al régimen de relevos en su puesto de trabajo o a la disponibilidad, y en su defecto confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le correspondiera.

#### 4.6 Horario de llamada

El trabajador en situación de retén permanecerá localizable a través de buscapersonas o cualquier otro medio que considere la empresa para tal fin.

9



El horario de llamada al retén será de 7.00 a 24.00 horas, salvo causa justificada que requiera la llamada inmediata del retén.

El tiempo de incorporación del trabajador que esté de retén, desde que recibe la llamada, no deberá de exceder de una hora.

## 5. REGULACIÓN DEL GRUPO DE APOYO

### 5.1 Definición

Comprende el Grupo de Apoyo aquellas personas que tienen como misión principal la cobertura de ausencias, vacaciones y descansos del personal de su ámbito de cobertura con el fin de que éstos cumplan con la jornada anual establecida.

### 5.2 Regulación Grupo de Apoyo

5.2.1 Con independencia del principio establecido en el vigente Convenio Colectivo de que "todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto", el Grupo de Apoyo, con objeto de estar siempre formado en todas las peculiaridades del trabajo de su ámbito de cobertura, así como ser buen conocedor de todas las modificaciones que se efectúen en las Unidades donde presta servicios, podrá ser requerido para que se cumplan estos objetivos anteriormente mencionados, siempre que no esté haciendo ninguna sustitución. En cualquier caso, cuando se encuentre en esta situación y se produzca cualquier incidencia, éste pasará automáticamente a realizar la cobertura.

5.2.2 La cobertura del Grupo de Apoyo se ajustará, como criterio general, al módulo 1/15.

5.2.3 En caso de que los puestos a cubrir por el Grupo de Apoyo sean de distinto grupo profesional, aquel deberá estar encuadrado en el grupo profesional de mayor nivel de su ámbito de cobertura.

5.2.4 La provisión de vacantes de Grupo de Apoyo se efectuará, entre los componentes de los puestos de trabajo incluidos en su ámbito de cobertura.

5.2.5 El trabajador grupo de apoyo deberá comprobar regularmente el normal funcionamiento de los elementos de comunicación facilitados por la Empresa.

5.2.6 Dadas las especiales características del computo de jornada de los trabajadores Grupo de Apoyo, la jefatura de la Unidad o el propio Grupo de Apoyo con conocimiento de la Jefatura deberá de poner en conocimiento de Relaciones Industriales todas las ausencias que afecten al computo de su Jornada (licencias, vacaciones, descansos, etc.)

### 5.3 Jornada de trabajo

5.3.1 El Grupo de apoyo está disponible:

En este caso el trabajador de Grupo de Apoyo permanecerá localizable, a través de buscaperonas o cualquier otro medio que considere la empresa para tal fin, cuando no se encuentre en alguna de estas situaciones:

- Cubriendo ausencias.
- Disfrutando de sus vacaciones.
- Disfrutando de sus fines de semana de garantía.
- Disfrutando de alguna de las licencias previstas en el Convenio Colectivo
- Disfrutando de los descansos previstos en esta norma.



5.3.2 El Grupo de Apoyo tiene que cubrir ausencias:

Su jornada de trabajo será la del trabajador que está sustituyendo.

#### 5.4 Descansos

- El trabajador de Grupo de Apoyo no está cubriendo ausencias. En este caso descansa sábado y domingo. No obstante lo anterior, podrá ser avisado en su día de descanso para cubrir ausencias, siempre que no se trate de un fin de semana de garantía.

- El trabajador de Grupo de Apoyo cubre ausencias en sábado y/o domingo:

El trabajador Grupo de Apoyo cubre ausencias en sábados y/o domingos, sin que por lo corto de la ausencia le afecten los descansos del trabajador al que sustituye. En este caso disfrutará obligatoriamente de uno o dos descansos compensatorios acto seguido a la finalización de la incidencia, que en cualquier caso no podrá tener una duración ininterrumpida superior a siete días naturales.

El trabajador Grupo de Apoyo cubre ausencias en sábados y/o domingo, afectándole, por la duración de la ausencia del trabajador al que sustituye, los descansos de éste. Entonces disfruta los descansos del turno sustituido. En este caso, la diferencia que pudiera resultar entre sus teóricos descansos y los efectivamente descansados, cuando resulte negativa, se compensará con descansos equivalentes y cuando sea positiva, compensará posteriores negativas.

- Garantía de descanso en fines de semana:

El trabajador de Grupo de Apoyo, tendrá garantizados, en un periodo de 70 días, el descanso de cuatro fines de semana, en los que no tendrá que estar localizable.

Tratándose de un fin de semana de descanso de garantía dejará de estar localizable a las 22 horas del viernes.

Las programaciones de descansos descritas en este punto, las deberán realizar conjuntamente al inicio del año, el Jefe de Unidad y el Grupo de Apoyo y quedarán expuestas para conocimiento del personal del ámbito de cobertura. Una copia de las programaciones se enviará al departamento de Relaciones Industriales.

#### 5.5 Festivos

Se entienden por tales los recogidos en el calendario oficial aplicable al personal de Jornada Ordinaria en el Centro de Cartagena.

Sobre este particular pueden darse dos situaciones:

- Que el Trabajador no esté cubriendo ausencias, en cuyo caso descansará el festivo.

- Que esté cubriendo ausencias del turno. En este caso lo compensará con un descanso a disfrutar cuando no cubra ausencias, descansos o vacaciones, debiendo descansar dentro de los 35 días naturales siguientes a la fecha del devengo del festivo.

#### 5.6 Vacaciones

Debe hacerse siempre una planificación anual de las vacaciones, en el primer mes de año.

Sobre la base de la planificación pueden darse dos supuestos:

- Que se haya planificado un solo período de vacaciones, por una duración máxima igual a la de las vacaciones anuales en vigor en la empresa. En este caso, el Trabajador de Grupo de Apoyo se le respetará como mínimo un 50% continuado de las vacaciones programadas.

- Que se hayan planificado las vacaciones en dos o más períodos. Entonces, la garantía de respeto de fechas alcanzará a un solo de los períodos previstos, a concretar al hacer la programación.

A estos días no podrán acumularse descansos pendientes de disfrute.

Los sábados y domingos que acotan el inicio y el final de una semana de vacaciones, o forman parte del periodo de vacaciones respetadas, se considerarán descansos de garantía, y por lo tanto estarán incluidos dentro de los cuatro fines de semana del periodo de 70 días.

### 5.7 Equipo Permanente

Cuando un trabajador de Grupo de Apoyo esté cubriendo ausencias, descansos o vacaciones en un puesto de trabajo de los integrantes de Equipo Permanente, formará parte de él. En este caso percibirá el plus de equipo permanente.

### 5.8 Régimen económico específico

Se percibirá el Plus de Grupo de Apoyo que esté establecido en el Convenio Colectivo en cada momento en vigor.

## 6.- INTERPRETACION

La Comisión del Turno, que estará compuesta por dos representantes de cada sindicato con presencia en el Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa, será la encargada de velar por el cumplimiento e interpretación de esta norma.

## 7.- VIGENCIA

La presente norma tiene el carácter de Acuerdo entre ambas partes, siendo su vigencia igual a la del Convenio Colectivo y prorrogable tácitamente si no media denuncia por alguna de las partes.

Esta norma tendrá vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

