

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 14 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24583 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 415/1990, contra la Resolución de 4 de enero de 1990, de la misma Subsecretaría, sobre cotización por diferencias entre tarifas al Régimen General de la Seguridad Social.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta) se ha interpuesto por doña Concepción Rodríguez Cacharro, funcionaria de la Administración de la Seguridad Social, recurso contencioso-administrativo número 415/1990, contra la Resolución de 4 de enero de 1990, de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, sobre cotización por diferencias entre tarifas al Régimen General de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 14 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24584 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número A-1.840/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla).

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), se ha interpuesto por don Augusto Carlos Fernández Pérez, funcionario de la Seguridad Social, destinado en la Tesorería Territorial de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número A-1840/1990, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 10 de julio de 1989, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social convocados por Orden de este Ministerio de 10 de marzo de 1989.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 14 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24585 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número A-1.844/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla).

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), se ha interpuesto por don Francisco Javier García Fernández, funcionario de la Seguridad Social, destinado en la Tesorería Territorial de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número A-1844/1990, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 10 de julio de 1989, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social convocados por Orden de este Ministerio de 10 de marzo de 1989.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 14 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24586 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa de «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa de «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1990, de una parte, por el Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de otra parte por la Dirección de la Empresa en representación de la Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, S. A. (TRAGSA)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO

La Empresa de Transformación Agraria, S. A., cuyos fines comprenden la realización de actividades de producción propias de distintas ramas sectoriales, en el presente Convenio viene a regular las relaciones laborales del personal que, estando incluido en su ámbito personal, presten sus servicios en la actividad propia del sector de Construcción, Vidrio y Cerámica, comprendiendo también al personal administrativo adscrito a tal actividad.

Artículo 2.- NORMA SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica o cualquier norma que pudiera sustituirla. Dichas normas tendrán la consideración de supletorias a lo que se establece en el presente Convenio.

Artículo 3.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa TRAGSA existentes actualmente o que se pueda crear durante la vigencia en el Territorio Nacional.

Artículo 4.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa con las excepciones siguientes:

- a) El personal de alta dirección, a que se refiere el artículo 2º.1.a del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los Consejeros, a que se refiere el artículo 1º.3.c del Estatuto de los Trabajadores, salvo aquellos que estén vinculados por relación laboral a la Empresa.

Artículo 5.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio tendrá una duración de dos años en su contenido normativo y de un año en su aspecto económico, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 1990 al 31 de diciembre de 1991, salvo lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta.

Artículo 6.- REVISION

Si el índice de precios al consumo, constatado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1990 un crecimiento superior al porcentaje del 6,5% se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra, con efectos retroactivos desde el uno de enero de mil novecientos noventa, afectando a todos los conceptos retributivos devengados a partir de dicha fecha y hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Los valores así revisados servirán de base para posteriores acuerdos. Las cantidades a abonar que traigan causa en esta revisión se harán efectivas de una sola vez dentro del primer trimestre de 1991.

Artículo 7.- PRORROGA, DENUNCIA Y NEGOCIACION

1. El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por quien estuviera legalmente legitimado para ello, con tres meses de antelación a su terminación.
2. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte. El plazo al que se refiere el punto anterior se entiende referido a la recepción del escrito de denuncia.
3. La Comisión negociadora se constituirá formalmente y celebrará su primera sesión el día 1 de diciembre del año en que se haya denunciado el Convenio.

Artículo 8.- COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

1. **Constitución.** Se constituya una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Serán vocales de la misma, cinco representantes de los trabajadores y cinco de la Dirección de la Empresa de los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares.

Serán Presidente y Secretario un Vocal de cada una de las partes de la Comisión que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

2. **Funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.** Sus funciones serán las siguientes:
 - a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
 - b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio.

- e) Informar con carácter previo las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional. A tales efectos, el trabajador que a su juicio no esté correctamente clasificado, antes de reclamar a la jurisdicción competente deberá dirigir su reclamación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia por el procedimiento establecido en el apartado 4 de este artículo.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones Administrativas y contenciosas previstas en la Ley que regule la actuación negociadora en materia de Convenios.

De los conflictos que, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, pudieran derivarse, conocerá el Comité Regional correspondiente, informando dentro de los ocho días siguientes a su recepción, a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual resolverá dentro de la primera reunión que habitualmente mantenga. Al interesado o interesados se les notificará dentro de los cinco días siguientes.

3. **Reuniones.** Las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

Las ordinarias se celebrarán durante la última semana de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

Las extraordinarias, cuando una de las partes lo solicite con una semana de antelación.

4. **Procedimiento.** En las cuestiones relativas a las funciones de esta Comisión contenidas en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación del presente Convenio deberán formularse ante el Comité del Centro Regional correspondiente. Una vez informada por el Comité y el Jefe del Centro Regional, este remitirá la reclamación y los informes emitidos a la Subdirección de Recursos Humanos, que deberá a su vez remitirlos a cada uno de los miembros de la Comisión al menos con una semana de antelación a la fecha de la próxima reunión, asimismo los componentes de la parte social deberán mantener una reunión con anterioridad a la de la Comisión Paritaria.

En las cuestiones relativas a las funciones recogidas en el apartado e) del presente artículo será el siguiente:

4.1 Tramitación de las instancias presentadas a la CIV

4.1.1 El interesado suscribirá el modelo de la instancia existente, en la cual deberá expresar con claridad:

- . Categoría actual
- . Categoría solicitada
- . Labores que viene realizando y que fundamentan su pretension

4.1.2 Dicha instancia se deberá presentar inexcusablemente al Comité Regional del Centro al cual se halla adscrito.

4.1.3 Presentada la instancia en el Comité Regional, éste la informará en la primera reunión que tenga.

El Informe que se emita deberá pronunciarse sobre:

Labores que según el dicente viene realizando expresándose claramente en los casos que proceda sobre el tipo de máquinas o útiles que viene manejando.

Deberá venir firmado dicho Informe por, al menos, el cincuenta por ciento de los miembros del Comité Regional, debiendo tenerse en cuenta que si no viene cumplimentado con tal requisito, le será devuelta al interesado por la Subdirección de Recursos Humanos que dará cuenta de lo actuado a la CIV si bien la cuestión no será estudiada por la Comisión.

En el plazo de 5 días, la instancia con el informe se elevará al Jefe de Centro para que emita el suyo.

4.1.4 Recibida la Instancia el Jefe de Centro, deberá informar lo que por conveniente tuviere, sobre la misma, el plazo para notificar su informe a la Subdirección de Recursos Humanos, junto con el elaborado con el comité regional, será de 15 días a partir de que reciba la instancia informada por dicho Comité.

El informe de la Jefatura deberá ser totalmente exhaustivo sobre los supuestos de hecho sobre los que el interesado basa su petición, debiendo terminar inexcusablemente con una propuesta concreta.

En todo caso para el personal dependiente del C.G.M., el informe será emitido por el

Jefe de este Centro con independencia de la zona geográfica en la que el interesado preste sus servicios.

El Jefe de Centro para emitir su informe, en los casos en que se precisa para dar el que proceda con absoluto conocimiento de los hechos que motivan la reclasificación, podrá solicitar de los responsables inmediatos los dictámenes que estimase oportunos.

4.2 Efectos económicos-administrativos

El acuerdo que se tome tendrá efectos económico-administrativos al día:

a) Primero del mes en que se presente la instancia, siempre que la misma se haya presentado entre los días 1 y 15 ambos inclusive de ese mes.

b) Primero del mes siguiente al que se presenta la instancia si la entrada de esta tuvo entrada desde el día 16 al día final del mes.

Si el solicitante tuviera que ampliar sus conocimientos a través de un curso como asistente, los efectos económicos se regirán por los apartados a y b. Análogamente para el caso de que el solicitante tuviera que superar una prueba de conocimientos.

Si el solicitante tuviera que ampliar sus conocimientos a través de un curso con superación del mismo, desde la fecha de dicha superación.

4.3 Cómputo de Plazos

Con el fin de que el cómputo de los plazos se lleve de la forma más objetiva posible, tanto el Comité como la Jefatura de Centro, cuando se les presente la instancia al primero o esta con el informe del Comité al segundo se rubricará el día en que se da por recibida.

5. Forma de tomar acuerdos. Los acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se tomarán por mayoría cualificada de los dos tercios de los miembros que la componen.

En la misma reunión en la que se adopten los acuerdos por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se levantará acta que será rubricada en prueba de conformidad con los términos de la misma y en la que figurará cuando sea posible, el plazo previsto para la ejecución de los citados acuerdos.

La notificación de los acuerdos contemplados en el acta, se remitirá a los interesados en el plazo de cinco días.

6. Norma final. Por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia el régimen de funcionamiento de la misma podrá ser variado a fin de poder adecuarlo a la índole de la cuestión debatida.

Artículo 9.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 10.- SUSTITUCION DE CONDICIONES

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que, en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el Art. 11 del presente Convenio.

Artículo 11.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Siempre con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente <ad personam>.

Artículo 12.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas partes convienen que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el

contenido bien parcialmente o en su totalidad por la Comisión Deliberadora.

No se considerará alteración incluida a los efectos de los establecido en el párrafo precedente el establecimiento de los nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación.

Artículo 13.- TITULACIONES ACADEMICAS

A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no podrá exigirse título académico para el desempeño de su función habitual o ascenso mediante concurso u oposición. En los casos de nuevo ingreso se podrá exigir la aptitud o titulación necesaria adecuada a la función para la que sea contratado.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 14.- CLASIFICACION PROFESIONAL DEL PERSONAL

Los diferentes grupos profesionales existentes en la Empresa, por sus necesidades, se agrupan en:

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS

- Encargado.
- Capataz.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Oficial de Tercera.
- Peón especializado.
- Peón.

GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS

- Titulados: Licenciados, Ingenieros y Arquitectos Superiores. Diplomados, Ingenieros y Arquitectos Técnicos. Maestro Industrial. Capataces Forestales.
- No Titulados: Práctico de Topografía de 1ª, Práctico de Topografía de 2ª, Ayudante de Práctico de Topografía, Delineante de 1ª, Delineante de 2ª, Analista de laboratorio.

GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICA

- Jefe Administrativo de Primera.
- Jefe Administrativo de Segunda.
- Oficial de Primera Administrativo.
- Oficial de Segunda Administrativo.
- Analista.
- Programador de Aplicaciones.
- Operador de Consola de Ordenador.
- Operador de Periféricos-Grabador.
- Auxiliar Administrativo.

GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

- Almaceneros.
- Ordenanza.
- Vigilante.

La clasificación del personal que se cita es meramente enunciativa y no limitativa y, en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las categorías enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades no lo requieran.

Las definiciones de las categorías profesionales se recogen en el anexo número 1, y en el anexo número 2 los niveles salariales, grupos de dietas y cotización.

De las que han quedado suprimidas, mientras existan trabajadores incorporados a las mismas, se les respetará los derechos que tuvieran reconocidos con carácter individual.

CAPITULO III

CONTRATACION, CESES Y PERIODOS DE PRUEBA

Artículo 15.- CONTRATACION DE PERSONAL

La admisión de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia y con las especificaciones que se recogen en los artículos siguientes:

La contratación se efectuará por la Dirección debiendo facilitar a los Comités Regionales el modelo de los contratos empleados en cada Centro y la relación mensual de personal contratado por cada modalidad de ellos, debiendo figurar tipo de contrato, categoría y residencia.

En el supuesto de la normativa futura establezca modificaciones en cuanto a la participación de la representación de los trabajadores en la supervisión de las contrataciones, se procederá a la aplicación de dicha normativa en los aspectos no contemplados en el presente Convenio.

Artículo 16.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA

Es el contrato que tiene por objeto la realización de obra o trabajos determinados.

Este contrato se formalizará siempre por escrito. La duración del Contrato y el cese del trabajador se ajustará a lo siguiente:

- 1.- Con carácter general el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalice los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores "fijos de obra" por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2.- No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios en distintos centros de trabajos de una misma provincia o provincias, siempre que sean dependientes de un mismo Centro Regional, durante un periodo máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el periodo máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el periodo máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

3.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible y ajena a la voluntad de la empresa, tras darse cuenta por esta al Comité Regional correspondiente operará la terminación de obra y cese previstos en el apartado primero. El Comité Regional dispondrá de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La Dirección de la Empresa contrae también la obligación de ofrecer un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, al personal afectado por esta terminación de obra les será de aplicación lo dispuesto en el apartado dos del presente artículo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

En los supuestos anteriormente mencionados se establece una indemnización por cesé del 4,5t, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas de salarios del Convenio e incentivos devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION

Los trabajadores que formalizan otros contratos temporales o de duración determinada inferior a 181 días de los regulados en el Real Decreto 2104/1984, para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7 por 100 calculada sobre los salarios de las tablas del Convenio e Incentivos devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 17 bis.- FINIQUITO.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

El recibo de finiquito tendrá validez únicamente dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos primero y segundo de este artículo.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo del finiquito.

Artículo 18.- PERIODO DE PRUEBA

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:
 - a) Personal operario y subalterno, dos semanas.
 - b) Personal administrativo e informático, no técnico, sesenta días naturales.
 - c) Personal técnico titulado o no, seis meses.
2. Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces el salario-base del Convenio, correspondiente a un día.

CAPITULO IV CENSO DE PERSONAL

Artículo 19.- CENSO DE PERSONAL Y REGISTRO

1. Al uno de Enero de cada año, la Empresa elaborará la relación de personal dependiente de cada Centro, de los existentes en TRAGSA, que se especifican en el anexo número 3, sin perjuicio de que se puedan crear nuevos Centros o suprimir alguno de los existentes.

En dicha relación deberán constar agrupados por grupos profesionales los siguientes datos:

- Nombre y Apellidos del trabajador.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría Profesional.
- Puesto de trabajo al que está adscrito.
- Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Tal relación deberá publicarse para conocimiento de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses de cada año.

Contra esta relación y en el plazo de un mes, los trabajadores podrán reclamar, a través del Comité correspondiente y ante la Dirección de la Empresa, debiendo esta resolver en el plazo de quince días.

2. La Empresa dotará a sus trabajadores de un carnet o credencial, a efectos de identificación, siempre que la duración del contrato por el cual vienen prestando sus servicios sea de una duración superior a seis meses.
3. El jefe del Centro Regional, oído al Delegado de Personal o Comité correspondiente, agrupará al personal de acuerdo con las funciones que realice, en los conjuntos siguientes:
 - a) Con dedicación directa a producción.
 - b) Con otras funciones.

Se considerará dentro del primer conjunto aquel personal que de manera habitual está físicamente presente en las obras prestando sus servicios a la organización, dirección, administración o realización de las mismas.

También se considerará integrado en este conjunto aquel personal de los Talleres Regionales que presta sus servicios físicamente en las obras, tales como equipos de atenciones y/o equipos de mantenimiento, conductores, almaceneros, etc.

Se considerarán incluidas en el segundo conjunto aquellas personas que de manera habitual desarrollan su cometido en las oficinas de los Centros Regionales, Sede Central y Centro de Vallecas, así

como el resto del personal de los Talleres no incluido en el apartado a). Asimismo, se considerarán incluidos en el segundo conjunto aquellas personas que prestan sus servicios en funciones de guardería y vigilancia.

4. Todo el personal encuadrado en cualquiera de los dos conjuntos que, después de confeccionadas las listas, tenga que pasar a otro distinto del que pertenece, deberá ser comunicado por escrito, comunicandose simultáneamente al Comité Regional.

Antes de la iniciación en la nueva situación, el jefe del Centro Regional arbitrará, oído el interesado la fórmula necesaria para que el mismo, como consecuencia del cambio, no salga perjudicado, ni económica ni profesionalmente.

En caso de desacuerdo, y una vez producido el cambio de conjunto, dictaminará la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, conforme al artículo 8.

Artículo 20.- REAJUSTE DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

1. El traslado de personal de un Centro de Trabajo a otro se hará con acuerdo del Comité Regional correspondiente, respetando los turnos que establece la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica o cualquier otra norma que pueda sustituirla y el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta en todo caso, la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar y el trabajo a realizar.
2. Cuando en un Centro Regional, a la vista de sus necesidades resultase con exceso de personal, se actuará con el siguiente criterio:
 - a) Trabajos en otra categoría.
 - b) Reconversión del personal afectado.
 - c) Desplazamiento en comisión de servicio.
 - d) Traslados concertados.
 - e) Traslados forzosos en los términos previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier supuesto, dicho reajuste no implicará merma salarial alguna ni disminución de la categoría que se ostenta.

3. Del régimen establecido en el presente artículo quedarán exceptuados los trabajadores que en virtud del pacto individual, tengan recogido otro régimen en su contrato de trabajo.

CAPITULO V PROMOCION Y ASCENSOS

Artículo 21.-

1. Los ascensos que se produzcan en alguna de las categorías incluidas en el Artículo 14 del presente Convenio se regularán por las normas contenidas en el presente capítulo, con las excepciones que se recogen en el punto 3 de este Artículo.
2. Es facultad de la Empresa el adscribir a cada trabajador a los distintos puestos de trabajo que pueden configurarse dentro de cada categoría profesional.
3. La cobertura de los puestos de trabajo que se refiera a continuación se llevará a cabo por el procedimiento de libre designación, previa comunicación al Comité Regional sea cual fuere la categoría profesional que ostente el designado, y que se cubra la plaza por la vía del ascenso, del traslado voluntario o forzoso, o el reingreso o la nueva contratación.
 - a) En lo referente a nivel salarial, todos los puestos de trabajo correspondientes a los distintos niveles y escalones.
 - b) En lo referente a los cargos, los Directores, Subdirectores, Jefes de Centro, Jefes de División, Jefes de Departamento, Jefes de Zona, Jefes de Área, Jefes de Línea, Jefes de Obra, Asesores y Secretarías de Dirección.

Artículo 22.-

1. Como regla general, el sistema de promoción y ascensos aplicará criterios objetivos acreditados mediante concurso, prueba de aptitud y superación de cursos de formación.
2. Todos los niveles salariales tendrán dos escalones <a> y . La adscripción a cada uno de ellos supone una superior o inferior categoría respecto a los otros escalones del mismo nivel ni modificación de la clasificación profesional del trabajador respecto a la que tenga reconocida. El acceso a un nivel lo será al escalón <a>. El paso de un escalón al superior se efectuará con criterios objetivos, debidamente contrastados de especial cualificación, polivalencia en categorías y funciones, capacidad de organización, iniciativa y mando y aptitudes para adiestramiento del personal.

La concurrencia debidamente constatada de condiciones expresivas de dos de los criterios antes expuestos, determinará el pase al escalón . En todo caso será necesaria la permanencia mínima de tres años en un escalón para poder optar al acceso del siguiente.

Los trabajadores de cualquier categoría profesional y nivel salarial que ocupen durante un período de al menos tres años el escalón y acrediten una especial polivalencia en, al menos, dos categorías profesionales propias del mismo grupo y nivel devengará un <Plus de Polivalencia>. Transcurridos otros tres años con <Plus de Polivalencia> y acreditada especial cualificación en al menos tres categorías profesionales del mismo grupo y nivel se devengará un <Plus especial cualificación>.

3. En ningún caso el ascenso a una categoría superior podrá originar una disminución en la retribución por razón del escalón que dentro del nivel anterior tuviera el trabajador ascendido.

Artículo 23.-

1. Excepcionalmente, en los Niveles II y III, el cambio de escalón dentro de un mismo nivel será siempre por decisión de la Empresa.
2. La acreditación de la concurrencia de las condiciones objetivas establecidas en el artículo anterior, el concurso y la prueba de aptitud, la superación de los cursos de formación, serán evaluados por un Tribunal compuesto por un representante de los trabajadores, nombrado por el Comité Intercentros, un representante de la Dirección y un representante del INEM. Las decisiones se tomarán por mayoría.

Artículo 24.-

1. Cuando haya que cubrir alguna vacante por el procedimiento de ascensos, con un mes de antelación se dará publicidad a la convocatoria en todos los Centros Regionales y a través de los Comités Regionales.
2. En la Convocatoria se harán constar:
 - a) Características del puesto de trabajo.
 - Categoría profesional.
 - Localización Geográfica.
 - Condiciones económicas.
 - b) Requisitos mínimos exigidos para participar y baremo aplicable en la fase previa del concurso.
 - c) Tipo de pruebas a aplicar en la fase de las pruebas de aptitud.
 - d) Composición de la Comisión.
 - e) Fecha de límite para presentar solicitudes.

CAPITULO VI

CALENDARIO, JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

Artículo 25.- JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada de trabajo será de:
 - a) Durante los meses de enero, febrero, marzo y diciembre, de 39 horas y 30 minutos de trabajo efectivo semanal distribuidas de lunes a viernes a razón de 7 horas y 54 minutos efectivos diarios.
 - b) Durante el resto del año la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas efectivas diarias.
2. Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante los años 1990 y 1991, una jornada semanal de 36 horas 45 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 7 horas 21 minutos efectivos diarios, con carácter de jornada especial y a título personal, a quienes tenían consolidado y reconocido este derecho durante la vigencia de los Convenios anteriores.
3. Dentro de las referidas jornadas esta incluido el tiempo de descanso de los 15 minutos correspondientes de bocadillo.

En todo caso se respetarán las jornadas establecidas mediante pacto individualizado en los contratos de trabajo.

Artículo 26.- TIPOS DE JORNADA

La jornada, con carácter general, será partida con las siguientes excepciones que harán jornada continuada:

- personal de vigilancia, sondeos e informática a turnos
- personal con jornada especial de 36 horas y 45 minutos

El personal de informática que venga prestando servicios al momento de la firma del presente Convenio conservará su horario actual.

Artículo 27.- TURNOS

Con carácter general, el personal de equipos de sondeos del conjunto <dedicación directa a la producción> trabajará a turno, en jornada continuada.

Igualmente, podrá establecerse por la Dirección el trabajo a turnos en jornada continuada para el restante personal de <dedicación directa a la producción>, de los Centros Regionales que están sujetos a jornada uniforme.

En los casos en que por la Dirección se establezcan turnos de trabajo, se pactará entre el Jefe del Centro y el Comité Regional. En ningún supuesto podrán pactarse turnos que superen la jornada establecida.

El personal de sondeos a rotación, o cuando la técnica seguida o las dificultades del sondeo así lo requieran, trabajarán los sábados, domingos y festivos, sin menoscabo del descanso semanal a que tienen derecho.

A fin de evitar la aplicación errónea de estos supuestos, para la correcta calificación de los mismos se estará a los informes del Capataz o Encargado de Sondeos y del Jefe del Centro. Informes que, sin perjuicio de la marcha de la obra, conocerá la Comisión de Interpretación y Vigilancia, la cual dictaminando en base a los mismo propondrá las medidas correctoras necesarias. El trabajo propiamente dicho de perforación en este tipo de sondeos no se iniciará nunca después del martes, salvo causa de fuerza mayor.

Artículo 28.- HORARIOS

De acuerdo con los tipos de jornada establecidos, los horarios se pactarán entre el Jefe de Centro y los Comités Regionales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A propuesta de los diferentes grupos profesionales se pactará, entre los Comités Regionales y el Jefe de Centro respectivo, la flexibilidad horaria.

Artículo 29.- CALENDARIO

Una vez conocido el Calendario Oficial de cada provincia, y de acuerdo con la jornada anual pactada, la Empresa confeccionará la propuesta de calendario y horarios correspondiente para cada Centro de Trabajo, con las diferencias estacionales que pudieran corresponder en su caso, para, de común acuerdo con la representación de los trabajadores afectados, elevarla a definitiva.

Artículo 30.- FESTIVIDAD DE LA EMPRESA Y FIESTAS LOCALES

Será considerado el día 15 de mayo como festividad de la Empresa. No obstante, en aquellos Centros de Trabajo en los que dicho día esté considerado como fiesta local, ésta se trasladará al día anterior o posterior; y si éste coincidiese con sábado o domingo, se disfrutará el viernes o lunes.

Idéntico tratamiento tendrán las dos fiestas locales si coincidiesen en sábado o domingo, sin que en ningún caso el trabajador pueda disfrutar más de dos fiestas locales.

Artículo 31.- VACACIONES

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual retribuida de 22 días laborables.
2. El periodo de disfrute de las vacaciones será normalmente del 1º de junio al 30 de septiembre.

Sin embargo, dado que el periodo estacional de mayor actividad productiva de la empresa coincide con el periodo normal de vacaciones antes citado, el personal de dedicación directa a la producción solamente podrán disfrutar once días laborables de vacaciones en el periodo normal, es decir, del 1º de junio al 30 de septiembre. Los restantes días se disfrutarán en el mes de diciembre.

Estos trabajadores deberán comunicar por escrito la quincena concreta que quieren disfrutar, fuera del periodo de diciembre-enero.

Si la acumulación de peticiones en ciertas fechas impidiera atender todas las solicitudes, se procederá por sorteo a distribuir las solicitudes entre el 1º de junio al 30 de septiembre en el bien entendido que, una vez cursada la solicitud inicial, el trabajador deberá disfrutar sus vacaciones en las fechas en que pudiera corresponderle.

3. El personal que se indica a continuación disfrutará sus vacaciones en el mes de diciembre y primeros días de enero. Como regla general, la fecha de comienzo será la del 1º de diciembre; sólo excepcionalmente, previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del Comité Regional, podrían iniciarse en fecha distinta que, en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros diez días naturales de vacaciones, acumulables a los 22 laborables y percibirá una compensación de 9.975 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones.

a) Personal con dedicación directa a la producción que voluntariamente renuncie a disfrutar los once días laborables de vacaciones en periodo estival.

b) Personal con dedicación directa a la producción que por causas ajenas a su voluntad no pueda disfrutar los once días laborables de vacaciones en periodo estival.

A los solos efectos del presente punto de este artículo, el año se contabilizará desde enero.

4. Cada Centro Regional estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación, de acuerdo con las peculiaridades de cada uno de los centros de trabajo y de conformidad entre el Jefe del Centro y el Comité correspondiente.

El trabajador conocerá las fechas que correspondan dos meses antes del comienzo de su disfrute, para lo cual deberá solicitarlas por escrito antes del 15 de marzo de cada año.

5. La totalidad del personal, excepto quienes ya se encuentren en vacaciones completas a esas fechas, disfrutará de cuatro días laborables de vacaciones en Navidad, en dos turnos distribuidos de manera que permitan dejar cubiertas las necesidades del servicio.
6. En el año 1990 la totalidad del personal disfrutará de dos días laborables de vacaciones y, en el año 1991 de tres días, siendo su disfrute a elección del trabajador, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio.

Artículo 32.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Cuando las condiciones atmosféricas o del estado del terreno impida el desarrollo del trabajo habitual, la Dirección de la Empresa podrá suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar a reanudar los mismos como horas perdidas por inclemencias del tiempo.

El importe de las horas perdidas por este motivo, será abonado por la Empresa como si hubiesen sido trabajadas, aunque condicionado a su recuperación previa o posterior.

En previsión de exigencias climatológicas y con objeto de que la recuperación tenga un carácter uniforme y en aras a una mayor eficacia se podrá prolongar con carácter general la jornada en una hora más diaria o cinco semanales de trabajo efectivo teniendo el carácter de horas de recuperación. El periodo de recuperación efectiva se iniciará el 1 de abril finalizando el 15 de Octubre.

Las horas de recuperación según se vayan efectuando se abonarán al precio de primera hora extraordinaria, según los valores establecidos para éstas en el Anexo número 8.

CAPÍTULO VII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 33.- PERMISOS, LICENCIAS Y FACILIDADES PARA EL ESTUDIO

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye como Anexo N° 4.
2. El trabajador deberá notificarlos, con antelación, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de licencia o permisos concedidos o a conceder.
4. Cuando el motivo por el que se haya concedido la licencia o permiso lleve consigo el percibo por el trabajador de dietas, salarios o cualquier otra retribución satisfechos por entes ajenos a la Empresa, ésta podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

Artículo 34.- AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA

El trabajador que se incorpore a filas o a la prestación del servicio social sustitutorio del mismo tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliéndolo y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa. Este precepto se aplicará independientemente del carácter con que se preste el servicio y con el tiempo mínimo de duración del mismo.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias.

Podrán reintegrarse al trabajo, siendo obligatoria su admisión por parte de la Empresa, los licenciados con permiso temporal siempre que medie la oportuna autorización para poder trabajar.

La no incorporación del trabajador fijo dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Artículo 35.- EXCEDENCIAS

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 132, 133 y 134 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, al igual que lo que dispone el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en artículo 9.1 apartado b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederá licencia por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Artículo 37.- PERMISOS ESPECIALES EN EPOCAS DE INCLEMENCIAS CLIMATOLÓGICAS

Durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo, el personal <con dedicación directa a la producción> podrá solicitar permiso particular.

El Jefe del Centro Regional correspondiente, y de conformidad con las necesidades existentes, podrá conceder dichos permisos.

En este supuesto, el personal afectado tendrá los siguientes derechos:

- Al cómputo del tiempo de permiso a efectos de antigüedad
- A continuar en alta a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo, en la cuantía correspondiente al mes anterior a producirse el permiso.
- A considerar el tiempo de este permiso en el devengo de las pagas extraordinarias.

Artículo 38.- AUTORIZACION DE SALIDAS

En casos previamente justificados ante el Jefe Inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida del Centro, anotándose el tiempo de ausencia.

En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

Dichas autorizaciones están sujetas tanto a los requisitos como a los controles establecidos por la Empresa a los oportunos efectos.

Artículo 39.- SOLICITUD DE PERMISOS

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por duplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibo firmado, y hará llegar el original, por conducto reglamentario, con los oportunos informes, al jefe Administrativo correspondiente, quien, por delegación de la Dirección, concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de empresa en el Servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

En los casos que proceda, la justificación de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

CAPITULO VIII

RESIDENCIACION, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Artículo 40.- RESIDENCIACION

La residencia laboral del personal de TRAGSA será en capitales de provincia, pueblos de cabeza de partido, o pueblos con los suficientes medios de vida, como institutos de enseñanza, centros médicos, viviendas suficientes, etc.

Siempre que un cambio de puesto de trabajo no suponga cambio de residencia del trabajador, el puesto al que se le destine podrá pertenecer a cualquier Centro. En este caso el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener consolidada, ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la representación de los trabajadores de estos cambios de Centro.

El personal contratado con carácter eventual a partir de la firma del presente Convenio deberá tener su residencia dentro de uno de los pueblos en que radique la obra.

Artículo 41.- DESPLAZAMIENTO

1. La Empresa, por necesidades de servicio, razones técnicas organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar a su personal temporalmente a otros Centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios o de su residencia laboral por turnos rotativos entre el personal afectado y establecidos entre el jefe del Centro y el Comité Regional correspondiente.

No se considerará desplazamiento a efectos del abono de dietas, el que se realice a menos de 10 kilómetros o dentro del término municipal del lugar donde radique el Centro habitual de trabajo o residencia laboral del trabajador.

2. Los desplazamientos, salvo causa de fuerza mayor, serán de una duración inferior a tres meses. Si ello no fuera posible, la Dirección avisará al trabajador desplazado con una antelación de 15 días, del derecho que le asiste a disfrutar cuatro días de estancia en su residencia de origen, más los invertidos en los desplazamientos, notificándole la fecha de comienzo y fin de licencia y expresándole el importe de los gastos de desplazamiento que le corresponden.

3. Si el trabajador, al ser desplazado, hubiera de emplear utilizando los medios ordinarios de

transporte más de 30 minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta desde su residencia laboral al lugar de desplazamiento, el exceso se le abonará como horas profesionales, a razón del valor establecido para las mismas en el anexo número 8.

4. Con motivo de estos desplazamientos TRAGSA abonará dietas en forma que se regula en los apartados 5 y 6 de este artículo y en la cuantía expresada en el anexo número 5. Las percepciones por concepto de dietas deberán ser percibidas por el trabajador antes de efectuar el gasto.
5. Dieta completa: Se devengará dieta completa los días que el personal, por necesidades de servicio, pernocte fuera de su domicilio laboral.
6. Media dieta: Se devengará media dieta cuando el personal, en desplazamiento, no pernocte fuera de su residencia laboral y no pudiendo regresar a comer, realice alguna comida principal fuera de dicha residencia.

Artículo 42.- GASTOS DE LOCOMOCION

El personal que por tenerlo así establecido dentro de su contrato laboral o aquel otro que de mutuo acuerdo con la Empresa emplee en los desplazamientos vehículos de su propiedad, se le abonarán en conceptos de gastos de locomoción las cantidades que se establecen seguidamente:

- Vehículos con conductor.....21,98 Pts/Km
- Por cada operario transportado además del conductor.....4,24 Pts/Km

Los valores anteriormente fijados se revisarán durante la vigencia del presente Convenio, siempre que se produzca una subida en el precio del combustible sobre el 47 por 100 del coste fijado, correspondiente al coste del combustible y el incremento de IPC sobre el 53 por ciento restante.

De común acuerdo por parte del personal y la Dirección de TRAGSA se procurará que sea utilizado el menor número posible de vehículos particulares a los tajos, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los desplazamientos y capacidad razonable de los vehículos.

Al personal de TRAGSA que tenga que ser transportado por vehículos de la Empresa se le proporcionará los medios debidamente adecuados (autobús, microbús o turismo)

Artículo 43.- PLUS DE ACCESO A TAJO

El trabajador que por tenerlo así establecido en su contrato de trabajo y aquel otro que por mutuo acuerdo

con la Empresa conduzca vehículo de su propiedad o el vehículo de la propia Empresa, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, para situarse en el tajo de obra o regresar del mismo diariamente, bien sea transportando a otros trabajadores o viajando él solo, percibirá un Plus de Acceso al Tajo de 15,60 pesetas/kilómetro, recorrido por el tiempo que dedique a esta locomoción. Este Plus compensa cualquier retribución que por este concepto pudiera corresponder.

Al efecto de este Plus se entiende por tajo el lugar donde se realicen obras de campo, tales como construcción de caminos, roturaciones, drenajes, apertura de cauces, nivelación de terrenos, sondeos, terrazas, etc.

Artículo 44.- PLUS DE COMIDA Y PLUS DE AYUDA A COMEDOR

1. El personal que preste servicios en obra de campo, en las que se establezca que tenga que llevarse su comida o cena al tajo y que no devengue media dieta o completa, percibirá un plus de comida en la cuantía que se señala en el Anexo número 5, como ayuda por mayor gastos de preparación.

La percepción del plus de comida es incompatible con el devengo de media dieta o completa.

2. Aquel personal que preste sus servicios en las dependencias de la Empresa que no estén radicadas en núcleo urbano y no sea transportado con los medios de ésta para realizar su comida, devengará un plus en concepto de ayuda a comedor de 350 pesetas por día efectivo de trabajo.

En el supuesto en que este personal, anteriormente indicado sea transportado con los medios de la Empresa para realizar su comida, no se devengará el Plus de Ayuda de Comedor. El tiempo empleado por este personal al ser transportado a tal fin, no se computará como tiempo efectivo de trabajo ni devengará durante el mismo retribución económica alguna.

La percepción de este plus es incompatible con el devengo de dieta completa, media dieta o plus de comida.

Las superiores cantidades pactadas que, en su caso se vengán abonando a este personal por el concepto al que este plus de ayuda de comedor se refiere, compensará la cuantía establecida en el mismo y quedarán congelados hasta que se igualen.

Artículo 45.- TRASLADOS

El personal de la Empresa podrá ser trasladado en los casos y con los requisitos establecidos en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, la Empresa abonará el importe del billete del trabajador y de sus familiares que convivan con él y sean beneficiarios de prestación familiar de la Seguridad Social y el importe del traslado de muebles y enseres, así como un mínimo de cinco dietas por cada miembro de la familia.

Si el traslado es superior a 300 kilómetros, se aumentará un día de dieta por cada 100 kilómetros o fracción. Asimismo, la Empresa deberá facilitar al trabajador vivienda adecuada a sus necesidades familiares de igual alquiler a la ocupada en su anterior residencia y de no ser esto posible, le abonará la diferencia de alquiler que pueda existir.

En aquellos casos en que el contrato de arrendamiento contenga cláusula de revisión del alquiler en función del I. P. C., la Empresa abonará al trabajador la cantidad resultante de aplicar la cláusula de revisión sobre la diferencia entre el alquiler que viniera pagando antes del traslado y el que se derive del contrato de arrendamiento suscrito.

Si algún trabajador, antes de los dos años de su último traslado forzoso, fuese a ser nuevamente trasladado, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 339.838 pesetas.

CAPITULO IX**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Artículo 46.- OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE TRAGSA**

La Dirección de la Empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En el curso del presente Convenio, la Dirección a través del Comité de Seguridad e Higiene, y con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus correlativos organismos de las Comunidades Autónomas competentes, pondrá en marcha un plan general de Seguridad e Higiene en la Empresa.

Artículo 47.- ORGANOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo se estructurarán dentro de la Empresa los siguientes órganos:

1. Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A nivel de Empresa se constituye el Comité Central

de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tendrá la siguiente composición:

- a) Un Presidente de libre designación por la Dirección.
- b) Un Técnico Titulado cualificado en materia de Seguridad e Higiene designado por la Dirección.
- c) El Médico.
- d) El Ayudante Técnico Sanitario.
- e) Once miembros designados por el Comité Intercentros, uno por cada Centro Regional de entre los componentes de los Comités Regionales de Seguridad e Higiene, seis de ellos con voz pero sin voto.
- f) Un secretario con voz y voto designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

En las reuniones del Comité Central podrán participar con voz y sin voto los expertos técnicos que ambas partes de común acuerdo consideren oportunos.

2. Comité Regional de Seguridad e Higiene.

En cada Centro Regional se constituye un Comité Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tendrá la siguiente composición:

- a) Un Técnico Titulado cualificado en materia de Seguridad e Higiene designado por la Dirección que será su Presidente.
- b) Dos trabajadores designados de entre sus miembros por el Comité Regional.
- c) Un vigilante de Seguridad y un Suplente designado por la Dirección de la Empresa entre los trabajadores que tenga experiencia y conocimientos prácticos en materia de Seguridad e Higiene, quienes en ningún caso desarrollarán sus funciones conjuntamente.

El Comité Regional tendrá una reunión mensual y el Comité Central tres reuniones al año dentro del mes siguiente a cada uno de los tres últimos trimestres del año y con carácter extraordinario a petición fundada de la mayoría de sus componentes.

Artículo 48.- FUNCIONES DE LOS COMITES REGIONALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Dentro de su respectivo ámbito territorial los Comités Regionales desempeñarán las funciones establecidas en el artículo 8 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene:

- Realizar visitas a los locales de trabajo y a los servicios y dependencias establecidas para los

trabajadores para conocer las relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, herramientas, y procesos laborales.

- Se tendrá un control médico especial sobre aquellos trabajadores que estén en un puesto con condiciones presumiblemente perjudiciales en tanto se eliminan estas condiciones.

Este Comité dispondrá de toda la información relativa a: los reconocimientos médicos anuales que habrán de realizarse por especialistas y en instalaciones adecuadas; riesgos para la salud como sustancias, equipos, diseños, cambios tecnológicos, así como sobre los datos ambientales y clínicos que obren en posesión de la Empresa.

La Dirección de la Empresa entregará al comité Regional de seguridad e higiene copia del plan de seguridad de las obras que se encuentren afectas al Real Decreto 555/1986 de 21 de febrero.

Todos las actas que se elaboren en los Comités Regionales deberán elevarse, para su toma en consideración y resolución que proceda, al Comité Intercentros.

Artículo 49.- FUNCIONES DEL COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El Comité Central coordinará la actividad de los distintos Comités Regionales y tratará aquellos asuntos que afecten a uno o varios Centros Regionales.

1. Este Comité dispondrá de toda la información relativa a riesgos para la salud, como sustancias, equipos, diseños, cambios tecnológicos, así como sobre los datos ambientales y clínicos que obren en posesión de la Empresa.
2. Este Comité, a requerimiento de una de sus partes, podrá proponer la realización de estudios higiénicos, ambientales, encuestas epidemiológicas, etc., en aquellas secciones donde existan riesgos para la salud.
3. Para la realización de estos estudios, así como para análisis clínicos y de laboratorio el Comité Central de Seguridad e Higiene podrá acudir directamente al Servicio Social de Seguridad e Higiene o a cualquier otro organismo oficial.
4. Este comité conocerá en todo momento los proyectos, presupuestos, funciones y actividades de los departamentos de Seguridad e Higiene.

5. El Comité Central de Seguridad e Higiene potenciará la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos a través de cursos impartidos por la Empresa y organismos oficiales.

Dada la importancia de la formación y en virtud de lo establecido por la vigente legislación, los componentes de los Comités de Seguridad e Higiene tendrán derecho a asistir a congresos, cursos y otras actividades que se organicen sobre el tema, dentro o fuera del horario de trabajo. La Empresa facilitará en todo momento y correrá con las cargas que suponga la asistencia a tales actos siempre que de mutuo acuerdo se considere de interés la formación impartida en dicho curso.

6. A partir de la firma del presente Convenio, el Comité Central paritario se compromete a la elaboración de unas normas o Plan de Seguridad e Higiene para el tratamiento de los accidentes enfermedades profesionales, reconocimientos y la propia seguridad en los puestos de trabajo. En la elaboración de estas normas podrán participar, con voz y sin voto los expertos técnicos que ambas partes de común acuerdo, consideren oportuno emitiendo un primer informe en el plazo de seis meses.
7. Conocer los sistemas de protección individual más adecuados.
8. Conocer la organización de la lucha contra incendios en la Empresa.
9. Redactar un informe-memoria anual sobre las actividades del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Artículo 50.- PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD

Las prendas de trabajo y seguridad se distribuirán durante la vigencia de este Convenio como se recoge en el Anexo número 6. El Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro Regional supervisará el correcto cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia.

En todos los tajos se tendrá un vehículo dotado de botiquín de primeros auxilios para usarlo en caso de accidente o enfermedad y, en aquellos otros que revistan especial peligrosidad, estarán dos trabajadores.

Se considerará cumplido este requisito en los supuestos en que algún trabajador haya aportado voluntariamente su vehículo para ir al tajo en la forma prevista en el apartado "Gastos de Locomoción".

Dado el movimiento de las máquinas en los tajos, la Empresa se encargará de suministrar a todos los trabajadores y en todo momento agua potable y en recipientes

adecuados, como establece el artículo 49. O. G. de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En aquellos trabajos al aire libre en que se ocupen 15 días se deberán construir o habilitar locales cerrados que deberán estar convenientemente instalados y que contarán con un sistema de calefacción en invierno.

Si la Empresa facilitara medios de transporte para efectuar la comida en el pueblo más cercano, no estará obligada a construir o habilitar ningún tipo de local.

Todas las máquinas y elementos móviles llevarán documentación relativa a los riesgos inherentes al trabajo desarrollado.

CAPITULO X

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo 51.- COMITES DE EMPRESA DE CENTRO DE TRABAJO Y DELEGADOS DE PERSONAL.

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal serán elegidos y renovados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.
2. Los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal:
 - a) Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.
 - b) Podrán informar a los trabajadores sobre cuestiones laborales en cada Centro de Trabajo.
 - c) Serán oídos por la Empresa en los expedientes por falta grave antes de su resolución.
 - d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la Ley y las definidas en el presente Convenio.

Artículo 52.- COMITES REGIONALES DE EMPRESA

1. Se constituirán los Comités Regionales de Empresa, integrados por todos los miembros de los Comités de Centro y los Delegados de Personal. Serán los siguientes:

- Centro Regional nº 1 - Santiago de Compostela
- Centro Regional nº 3 - Zaragoza
- Centro Regional nº 5 - Valladolid
- Centro Regional nº 6 - Madrid
- Centro Regional nº 7 - Valencia
- Centro Regional nº 8 - Badajoz

- Centro Regional nº 9 - Granada
- Centro Regional nº 10 - Sevilla
- Centro Regional nº 11 - Vallacás
- Centro Regional nº 12 - Canarias
- Centro Regional Sede Central

2. En el ámbito de su competencia, los Comités Regionales de Empresa tendrán las facultades reconocidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las definidas en el presente Convenio y aquellas que expresamente le deleguen los Comités de Centro y los Delegados de Personal.

Artículo 53.- COMITE INTERCENTROS DE EMPRESA

1. El Comité Intercentros de la Empresa estará integrado por 13 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa.
2. Los miembros del Comité-Intercentros de la Empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.
3. Para formar parte del Comité Intercentros será preciso ostentar la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.
4. El Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:
 - a) Ostentar la representación de todos los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.
 - b) Estará especialmente capacitado para la deliberación en la negociación colectiva, teniendo facultades para designar a los representantes de los trabajadores en la Comisión Deliberadora.
 - c) Recibirá información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.
5. En lo no previsto en este Convenio, a los miembros del Comité-intercentros le será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.- SECCIONES SINDICALES

1. Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, que trabajen en un mismo Centro Regional podrán constituir la correspondiente sección

sindical, de conformidad con los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Cada sección Regional, de acuerdo con sus estatutos, designará a un Delegado sindical y a un Responsable de Sección, que deberán pertenecer al Centro Regional respectivo y haber superado el periodo de prueba. El Delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su Sección se ajuste a la Ley.
3. Cada Sección Central, designará igualmente, un Delegado sindical Central y un Secretario, con las mismas funciones y con idéntica condición de trabajador fijo con el periodo de prueba superado.
4. La Sección Central Sindical ostentará las competencias a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Las Secciones Sindicales Centrales recibirán información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.
6. Sin perjuicio de las funciones que les asigne la Ley, las Secciones Sindicales podrán recaudar en los locales de la Empresa las cuotas sindicales. La Empresa podrá descontar de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos Sindicatos que voluntariamente lo soliciten. En su caso, los Delegados Sindicales serán los responsables de comunicar las altas y las bajas a los efectos del descuento de cuotas.

Artículo 55.- REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

1. Locales: En cada Centro Regional, la Empresa facilitará un local adecuado, permanente, para el uso compartido del Comité Regional y de las Secciones Sindicales, así como el material de oficina imprescindible y necesario para sus normales funcionamientos, en la forma que se concierte con la Dirección del Centro.
2. Tablones de anuncios: Los tablones de anuncios serán de uso compartido por Comités y Secciones, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes.
3. Gastos de reuniones: La Empresa abonará los gastos que en su caso, ocasione a los miembros del Comité Regional, la celebración de una reunión mensual.
4. Cuando cualquier trabajador fuera convocado por la Empresa en función de su cargo de Delegado de Personal, miembro de Comité Regional o Intercentros o Delegado Sindical, los gastos de los desplazamientos serán por cuenta de la Empresa.

5. El régimen de garantías para los Delegados de Personal, Miembros de Comités Regionales e Intercentros y Delegados de Sección Sindical, serán los previstos en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56.- HORAS SINDICALES

1. El crédito de horas sindicales, será el siguiente:
 - a) Miembros del Comité Intercentros: 40 horas mensuales.
 - b) Presidente y Secretario de Comités Regionales: 40 horas mensuales.
 - c) Delegados de Secciones Centrales y de Secciones Regionales: 40 horas mensuales.
 - d) Secretarios de Secciones Centrales y Regionales: 40 horas mensuales.
 - e) Restantes Delegados de Personal y miembros de Comités Regionales: 30 horas mensuales.
2. Acumulación de horas: La acumulación de horas sindicales se regirá por las siguientes normas:
 - a) En el seno de cada Comité Regional podrán acumularse horas sindicales con cargo al crédito de, uno, varios o todos de sus miembros, a favor de algunos otros miembros del mismo Comité Regional.
 - b) Podrán, igualmente acumularse horas en uno o varios de los miembros del Comité Regional con cargo al crédito de horas sindicales de los Delegados de Personal del mismo Centro.
 - c) Del mismo modo podrán acumularse horas sindicales, tanto de Delegados de Personal, como de miembros de los Comités Regionales, a favor de los Delegados o Secretarios de Sección Sindical.
 - d) En todos los casos anteriores, la acumulación será, en caso, mensual y deberá ir precedida de una notificación del Presidente del Comité Regional al Jefe del Centro en la que conste el número de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes proceden las horas acumuladas.

Artículo 57.- ASAMBLEAS

1. Los Comités de Centro de Trabajo podrán convocar asambleas de trabajadores. Para efectuar estas en los locales de la Empresa, será preciso la previa notificación o autorización según la ley, al responsable empresarial del Centro.
2. El personal de cada Centro de trabajo dispondrá de un máximo de 16 horas anuales retribuidas para

efectuar asambleas en horas de trabajo, de las cuales solo podrán utilizarse un máximo de ocho en el periodo comprendido entre el 1º de abril y el 30 de noviembre.

3. El órgano convocante será responsable del orden y del buen uso y mantenimiento de las instalaciones.

Artículo 58.- COMISION DE ASUNTOS ASISTENCIALES

1. En cada uno de los Centros Regionales se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos vocales miembros de la representación de los trabajadores y nombrados por la misma y otros dos nombrados por la dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).
2. En estas Comisiones cada una de las partes nombrará de entre los respectivos Vocales un Secretario, ambos Secretarios actuarán conjuntamente.
3. En cada reunión actuará de Presidente-Moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión, un Vocal de cada representación alternativamente.
4. Son facultades y fines de la Comisión Asistencial Regional el estudio, previo acuerdo con el Comité Regional, de los temas asistenciales que se crean de interés social.

Estudiadas y asumidas las propuestas por el Comité Regional se elevarán al Comité-Intercentros el cual las hará llegar con su informe a la Comisión de Vigilancia del Convenio para su aprobación definitiva.

5. Las Comisiones Asistenciales podrán estudiar y hacer propuestas al Comité Regional de los siguientes temas:
 - Bolsa para estudios.
 - Fondo de préstamos.
 - Fondo de asistencia social.
 - Grupo de empresa
 - Otros temas, previos acuerdos de la representación de los trabajadores de la Empresa.
6. Cada una de las representaciones (de los trabajadores y de la Empresa) en cada Comisión Paritaria tendrá un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la reunión en que haya de procederse a votación.
7. Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, con una periodicidad mensual, en el caso de las comisiones regionales.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través

del respectivo Secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifique, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones Regionales.

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación de 19.010.250 pesetas.
9. La aportación de la Empresa para estos fines será distribuida a cada Comisión Asistencial por transferencia bancaria dentro del mes siguiente a la firma del Convenio y el criterio de distribución será el proporcional al número de trabajadores de plantilla del Centro Regional, referida al primer día de vigencia del presente Convenio.

Para contribuir al «Fondo Social», los trabajadores se obligan a satisfacer al mismo, la cantidad de 252 pesetas mensuales. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, para aquellos trabajadores para los que en virtud de anterior convenio lo tuvieran así establecido y voluntaria, para el resto, quedando facultada la Empresa para descontar de los haberes de su personal el importe de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensualmente en la cuenta del Fondo de Asistencia Social.

Artículo 59.- PREMIOS

La Empresa de Transformación Agraria, S.A. estimulará las iniciativas que supongan un ahorro y actuaciones destacadas en las diferentes actividades mediante la concesión de premios, menciones, etc.

Durante la Vigencia del presente Convenio, se establece un premio para todos los trabajadores que cumplan veinticinco años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa, consistente en el disfrute, por una sola vez, de cuatro días laborables de permiso retribuido.

Artículo 60.- FORMACION PROFESIONAL

Se constituye una Comisión Paritaria de Formación Profesional cuyas competencias serán las siguientes:

- a) Ser consultada sobre las necesidades formativas, con carácter previo a la confección del Plan de Formación por la Empresa.
- b) Seguimiento del desarrollo y cumplimiento de dicho Plan.

Una vez que se adopten acuerdos específicos en la materia por la Comisión Paritaria Sectorial, estos serán adaptados, al ámbito interno de la Empresa, por la Comisión creada en el presente artículo.

Artículo 61.- SEGURO DE ACCIDENTES

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubra los riesgos de muerte o invalidez cuando se derive de accidente.
2. Tal seguro consistirá en el abono, durante el año 1990, de cuatro millones de pesetas para el caso de muerte, ocho millones de pesetas para el caso de invalidez total absoluta y la cantidad que corresponda para el caso de invalidez parcial. Para la graduación de la invalidez se estará en lo establecido en la póliza que la Empresa tiene suscrita por la Compañía de Seguros «Hércules Hispano», de la cual tiene conocimientos el Comité Intercentros.
3. Durante el año 1991, las indemnizaciones serán de cuatro millones trescientas cuarenta mil pesetas para el caso de muerte, ocho millones seiscientos ochenta mil pesetas para el caso de invalidez total absoluta y la cantidad que corresponda para el caso de invalidez parcial.
4. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que presten servicios en la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 62.- GARANTIAS DEL PERSONAL QUE CONDUCE AL SERVICIO DE LA EMPRESA

El abono de las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de la Empresa, serán abonadas por TRAGSA, cuando sea ésta la responsable de la infracción, y por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. Los supuestos dudosos serán resueltos por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La Empresa garantizará al personal, cuya categoría profesional sea la de conductor, y para el caso en que yendo conduciendo vehículos de la Empresa como consecuencia de actuación administrativa se les retirara el permiso de conducir por un periodo no superior a un año, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

Si la suspensión del carnet de conducir fuera superior a un año, la Comisión de Interpretación y Vigilancia propondrá al trabajador la reclasificación en la categoría profesional que considere oportuna.

Artículo 63.- INDEMNIZACION POR MUERTE

1. La Empresa abonará a la viuda, viudo o beneficiarios del trabajador según las normas de

la Seguridad Social, que falleciese por causa distinta a accidente, las siguientes cantidades:

	Pesetas
- Viuda o viudo.....	284.169
- Por cada ascendente a su cargo.....	23.423
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido.....	23.423
- Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25, que cursen estudios.....	11.778

2. En caso de fallecimiento por cualquier causa, llevando más de 25 años ininterrumpidos al servicio de la Empresa en el momento del hecho causante, se abonarán a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

Artículo 64.- SUSTITUCION

Las indemnizaciones a que se hace referencia en los artículos 62 y 63 del presente Convenio, sustituyen a las establecidas en el artículo 139 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Artículo 65.- COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria debida a accidente, sea o no laboral, o enfermedad común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación que satisfaga a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100% del salario convenio. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización y a partir del 12º día de baja en los demás casos de enfermedad común.

Artículo 66.- JUBILACION

Con el fin de colaborar en la creación de puestos de trabajo, ambas partes negociadoras convienen:

- a) Jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la prestación del 100 por 100 de su base reguladora.
- b) Jubilación a los 64 años, siempre que se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de relevo en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

c) Jubilación a los 62 y 63 años durante el año 1990 los trabajadores que hayan cumplido 62 años y no tengan aun los 64 cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la Dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la Legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La Empresa, aceptada la jubilación garantizará el abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 64 años, las pensiones diferenciales a abonar por la Empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de 63 años el 91 por 100 de la base reguladora, y para los 62 años el 94 por 100 de la citada base.

Estas cantidades complementarias serán abonadas el mismo número de veces al año que lo haga el INSS y durante el mismo periodo de tiempo que el trabajador causante tenga derecho a su percibo.

Las cantidades de referencia podrán ser sustituidas por mutuo acuerdo trabajador-empresa por una cantidad a tanto alzado en la cuantía que ambas partes acuerden, con un mínimo de cálculo de cinco años.

Artículo 67.- INDEMNIZACION POR CESE

El personal de la Empresa tendrá derecho al cesar en la misma como consecuencia de jubilación o incapacidad declarada por el organismo competente a las cantidades que se reflejan en la siguiente tabla por años de servicio:

Pesetas

- Jubilación a los 62 años	31.225
- Jubilación a los 63 años	23.419
- Jubilación a los 64 años	15.614
- Jubilación a los 65 años	11.708
- Cese por incapacidad	31.225

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio no sobrepasará al 1º de diciembre de 1993.

Para establecer el número de años completos las fracciones de años se computarán como años completos caso de que superen los seis meses, no teniendo en cuenta esta fracción caso de no alcanzar este periodo.

Aquel trabajador que lleve más de 25 años de servicio ininterrumpido en el momento de su baja por jubilación, incapacidad permanente, absoluta o incapacidad total para la profesión habitual si no se

volviera a incorporar a la plantilla de la Empresa con otra categoría, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.

Artículo 68.- AYUDA ESPECIAL HIJOS SUBNORMALES

El trabajador con hijos subnormales, deficientes mentales o minusválidos, en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, tendrá preferencia a la distribución de Fondo de Asistencia Social. Independientemente, y con cargo a dicho fondo, se establecerá por la Comisión de Asistencia Social una asignación periódica por cada hijo en estas condiciones.

Artículo 69.- FONDO DE ASISTENCIA A LA VIVIENDA. Constitución y Dotación.

Este Fondo queda constituido con las siguientes aportaciones:

- 1) Por el saldo existente al 31 de diciembre de cada año.
- 2) Por los intereses generados por los préstamos concedidos.
- 3) Por las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico, previa aceptación de la Comisión del F.A.V.
- 4) Por la aportación de la Empresa de cinco millones de pesetas en el año 1990 y otros cinco millones de pesetas en el año 1991.

Artículo 70.- BENEFICIARIOS

Todos los trabajadores fijos de TRAGSA podrán beneficiarse de las prestaciones del F. A. V.

Artículo 71.- FINALIDAD DE LAS AYUDAS Y CUANTIA DE LOS PRESTAMOS

Los préstamos del F. A. V. concedidos por la Comisión, sólo podrán ser destinados a las siguientes finalidades:

1. Adquisición de vivienda familiar para uso exclusivo del trabajador con su familia.
2. Reparación o mejora de la vivienda familiar del trabajador.

Quedan expresamente excluidos de los beneficios F.A.V. quienes al adquirir segunda vivienda mantengan en su propiedad la primera.

La Comisión tendrá una reunión ordinaria con carácter semestral y tantas extraordinarias como se consideren convenientes.

En su primera reunión acordará las cuantías destinadas para cada finalidad, así como la fecha límite de recepción de solicitudes.

Los préstamos para adquisición no podrá ser superior a dos millones de pesetas.

Los préstamos para reparación no podrá ser superior a quinientas mil pts.

Artículo 72.- INTERESES Y DEVOLUCION DE LOS PRESTAMOS

Los préstamos del F.A.V. devengarán los siguientes intereses:

Préstamos hasta 3 años
 Préstamos hasta 4 años 5% interés
 Préstamos hasta 5 años
 Préstamos hasta 6 años

2º Los préstamos de cuantía igual o inferior a 500.000 pesetas. se devolverán en un plazo máximo de 3 años.

3º La amortización del préstamo más sus intereses se efectuará de la nómina mensual, a partir del mes siguiente al de la concesión, salvo que el peticionario proponga otra fórmula de amortización que implique una devolución más favorable para el F.A.V.

Artículo 73.- PROCEDIMIENTO DE CONCESIONES

1º.- Los peticionarios cumplimentarán el impreso que se encuentra establecido y vendrá informado por los Comités Regionales. Estos impresos acompañarán fotocopias de la declaración completa de la Renta de todos los miembros que compongan la unidad familiar.

2º.- En caso de existir más peticionarios que posibles préstamos a conceder, estos se otorgarán por resolución de la Comisión del F.A.V. con el siguiente baremo:

Primera vivienda o por
 catástrofe 5
 puntos

Insuficiencia de la actual
 o por traslado (previa venta
 de la vivienda, en ambos casos) 3
 puntos

Unidad familiar (independien-
 temente del número de hijos) 1
 punto

3º.- Los ingresos familiares se dividirán por el número de miembros que componen la unidad familiar, con lo que se obtendrá la renta per cápita con el siguiente baremo:

R.P.C. hasta 250.000 ... 4 puntos
 R.P.C. desde 250.001 a 500.000 ... 3 puntos
 R.P.C. desde 500.001 a 750.000 ... 2 puntos
 R.P.C. desde 750.001 a 1.000.000 ... 1 punto
 R.P.C. desde 1.000.001 ... 0 puntos

4º.- Concedido el crédito al peticionario para la adquisición o reparación de vivienda, este quedará excluido de la adjudicación de futuros préstamos.

5º.- Examinadas las solicitudes se otorgarán los créditos a quienes mayor puntuación hayan alcanzado de los párrafos 2 y 3 de este artículo, para la reparación se concederán a los peticionarios que menor renta per capita obtengan.

Artículo 74.- DOCUMENTACION A APORTAR

1. Para adquisición de viviendas:
 a).- Contrato de Compra-venta, así como los recibos o letras de cambio que justifiquen la entrega que figura en el contrato de compra-venta.

2. Para reparación de viviendas:
 a).- Facturas ya abonadas dentro del mismo año, o presupuestos de obras a realizar.

3. La documentación a que se refiere el presente artículo deberá presentarse en un plazo no superior a 30 días a partir de la notificación de la concesión del préstamo. La no presentación de esta documentación determinará la anulación de la concesión que recaerá en el solicitante siguiente en el orden de puntuación.

La Comisión se reunirá al mes siguiente de haberse cumplido el plazo de presentación de la documentación.

4. La Comisión del F.A.V. está facultada para pedir a los adjudicatarios de los préstamos, las informaciones, ampliaciones de datos y documentación que estime conveniente.

Artículo 75.- SUPUESTOS ESPECIALES DE DEVOLUCION

1. Sólo se concederán préstamos del F.A.V. a mayores de 59 años cuando garanticen la devolución íntegra

del préstamo por cualquiera de las formas admitidas en el tráfico mercantil.

2. En caso de bajas voluntarias de trabajadores con préstamos en curso de devolución, se concertará de mutuo acuerdo la fórmula de cancelación de la deuda restante.

Artículo 76.- PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCION

1. Los impuestos, cargas sociales y cualquiera otra deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del productor serán satisfechas por quien corresponda de acuerdo a la Ley.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son en todos los casos cantidades íntegras.

2. Los salarios a efectos de cotización de seguros sociales obligatorios serán los legalmente establecidos de acuerdo con la Ley.
3. Las percepciones cobradas por incentivos le serán detalladas al trabajador adjuntándoselas al recibo de salarios.

Artículo 77.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

1. Percepciones salariales: por aplicación del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto, sobre ordenación de salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A. Salario - base Convenio

B. Complementos salariales.

B.1. Personales

B.1.1. Plus de antigüedad

B.2. De puesto de trabajo

B.2.1. Plus de altura, plus de nocturnidad, plus de trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

B.2.2. Plus jefe de equipo

B.2.3. Plus conductor mecánico

B.3. De cantidad o calidad de trabajo

B.3.1. Horas profesionales

B.3.2. Incentivo según grupo profesional y estamentos

B.3.3. Complemento de carga

B.3.4. Plus de polivalencia

B.3.5. Plus especial de cualificación

B.3.6. Plus Convenio

B.4. De vencimiento periódico superior al mes

B.4.1. Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios

2. Percepciones económicas no salariales: El concepto de plus extrasalarial, ayuda para vivienda en caso de traslado y aquellos otros (dietas, gastos de locomoción, plus de distancia y horas de espera y transporte, ayudas sociales, etc.), cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el apartado precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

Artículo 78.- SALARIO BASE-CONVENIO. Concepto y devengo.

El salario Base-Convenio, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/73, de 17 de agosto, es, para cada categoría profesional y de acuerdo con su nivel, el que figura en el cuadro unido a este Convenio como Anexo número 7.

Este salario Base-Convenio se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones de hora o interrupción de la jornada en los casos previstos en este Convenio y Legislación vigente (licencias o permisos no retribuidos, etc.)

Artículo 79.- PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se establece la cuantía del plus de antigüedad consistente por este orden, en dos trienios de 5 por 100 cada uno y en quinquenios del 7 por 100. Para el cálculo de este plus se aplicará el 5 y el 7 por 100 sobre los valores determinados en el anexo número 8 para cada uno de los niveles, aplicándose el vencimiento de dichos trienios y quinquenios según su antigüedad en la Empresa.

Se devengará de la misma forma que el salario base convenio y con las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios.

Para todos lo demás en esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 105 y 106 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Artículo 80.- AYUDAS PARA VIVIENDA EN CASO DE TRASLADO

Para el abono de este concepto se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

La posible diferencia de alquiler que, en su caso, pudiera originarse como consecuencia de las situaciones de traslado de carácter forzoso, serán objeto de una revisión anual en el incremento publicado oficialmente del I.P.C., referido al alquiler de la vivienda,

y previa exhibición por el interesado del correspondiente contrato.

Artículo 81.- PLUS DE ALTURA

Se establece un plus del 20 por 100 sobre el salario establecido en cada categoría profesional para quienes trabajen en alturas o montañas con una cuota superior a 1.500 metros y a la intemperie, durante los días efectivamente trabajados en estas circunstancias.

Artículo 82.- PLUS DE NOCTURNIDAD, PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PELIGROSOS O EXCEPCIONALMENTE PENOSOS

Para el abono del plus por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos se estará en lo dispuesto

en la Ordenanza Laboral de Construcción y para el plus de nocturnidad a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cálculo de estos pluses se tomarán como base los valores determinados en el Anexo N° 8.

Artículo 83.- PLUS JEFE DE EQUIPO

Este plus lo percibirán aquellos trabajadores que, además de efectuar su trabajo personal, dirigen el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeña la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior al de su categoría mediante este plus, que será el que se determina en el Anexo N° 8. Para el derecho a percibir este plus será condición necesaria que por el representante de la dirección de la Empresa sea extendida la correspondiente credencial.

Artículo 84.- PLUS DE CONDUCTOR MECANICO

Este plus lo percibirán los conductores-mecánicos. Su importe es de catorce mil cuatrocientas treinta y ocho pesetas anuales y se percibirá en doce pagas al año.

Artículo 85.- HORAS DE ESPERA Y TRANSPORTE

El trabajador que, sin conducir el, es transportado desde su residencia laboral a su residencia laboral transitoria o desde esta al tajo, en viaje de ida o vuelta por el tiempo que exceda en más de media hora por cada uno de los desplazamientos y siempre que lo haga fuera de su jornada ordinaria, tendrá derecho a percibir por el tiempo que dure el desplazamiento y que exceda de media hora de ida o vuelta la cantidad establecida en el Anexo n° 8 del Convenio.

Artículo 86.- HORAS DE DESPLAZAMIENTO

El trabajador que conduciendo su vehículo, puesto al servicio de la Empresa, o el vehículo de la Empresa, en viaje de ida o vuelta desde su residencia laboral hasta su residencia laboral transitoria, siempre que lo haga fuera de su jornada ordinaria, tendrá derecho a percibir por el tiempo que dure tal desplazamiento la cantidad establecida como valor para la hora profesional en el Anexo número 8 del Convenio.

Artículo 87.- VALOR HORA PROFESIONAL

El importe correspondiente para cada una de las categorías y niveles se abonarán con arreglo a los valores determinados en la tabla del Anexo N° 8.

Artículo 88.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobrepasando el límite de la jornada de trabajo máxima diaria, incluyendo en la misma las horas de recuperación y las que excediesen de la jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

2. El cómputo de las horas extraordinarias se hará del siguiente modo:

- Primera hora diaria, la primera de las horas extraordinarias que se realicen incluido el sábado por encima del límite de la jornada máxima diaria, incluidas las horas de recuperación, y la mitad de las que se realicen por sobrepasarse la jornada anual de 1.800 horas
- Segundas y sucesivas horas extraordinarias: las restantes que se realicen.

La valoración a efectos retributivos de cada una de ellas se recoge en el Anexo N° 8.

3. Como expresión de solidaridad, las partes firmantes coinciden en reconocer los efectos positivos que la reducción de las horas extraordinarias puede representar en la situación general de empleo que se da en la actualidad y que se prevee durante la vigencia de este Convenio. En consecuencia:

- Las horas extraordinarias tendrán un límite máximo por trabajador de 80 horas anuales.
- La Empresa llevará a cabo un control mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, así como una previsión anticipada de las que fuese preciso realizar.

Artículo 89.- INCENTIVOS

Al personal de TRAGSA sometido a este Convenio le será de aplicación el régimen de incentivos que se recoge en el Anexo N° 9.

Artículo 90.- COMPLEMENTO DE CARGA

Es el incentivo que trata de primar la conducción por carretera de los vehículos de gran capacidad y durante el tiempo que transporten la mercancía; se aplicará por Km. recorrido con carga y sólo cuando lo transportado se trate de mercancías o maquinaria.

Los valores de dicho incentivo, durante 1990, serán los siguientes:

- Camiones de 3'50 a 10 Tm	0'68 R/Km
- Camiones de 10 a 15 Tm	0'96 R/Km
- Plataformas de 20 a 30 Tm	1'74 R/Km
- Plataformas de 40 a 60 Tm	2'63 R/Km
- Plataforma Internacional con Trailer-Sidecar	3'48 R/Km

Artículo 91.- PLUS CONVENIO

Se establece este Plus para aquellos supuestos que, con motivo de la igualación de incentivos experimenten en los mismos un incremento inferior al general establecido en el Convenio Colectivo.

Su importe económico compensará la diferencia que faltase para alcanzar dicho incremento general y su forma de devengo será idéntica a la que se fija para los citados incentivos.

El Plus Convenio se mantendrá como complemento "ad personam" mientras el Trabajador permanezca destinado en el mismo Centro Regional y será incrementado en los mismos porcentajes que se establezcan en cada Convenio Colectivo.

Solamente tendrán derecho a este Plus aquellos trabajadores que con motivo de la igualación de incentivos iniciada con el IX y X Convenio Colectivo hubiesen experimentado en los mismos incrementos inferiores a los generales establecidos en los referidos Convenios.

Artículo 92.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios son las que se especifican para cada uno de los niveles en el Anexo N° 7, sea cual fuere la

cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo. A dicha cuantía se adiciona únicamente el complemento de Plus de Antigüedad que corresponda sobre 30 días.

Aquellos trabajadores que hubieran estado en situación de I.L.T. percibirán, en el momento del abono de cada una de las gratificaciones, un complemento que, sumado a las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social procedentes del prorrateo mensual de la cotización de las gratificaciones extraordinarias, garantice el 100 por 100 de dichas gratificaciones establecido en el párrafo primero de este Artículo.

Los periodos de I.L.T. producidos entre el 1° de enero y 31 de mayo se regularizarán al abonar la paga de julio; los que se produzcan entre el 1° de junio al 31 de agosto, al abonar la paga de octubre; los que se produzcan entre el 1° de septiembre y 30 de noviembre, en la de Navidad, y las que se produzcan desde el 1 al 31 de diciembre al abonar la paga de beneficios.

Las gratificaciones de julio y Navidad se devengarán en primero y segundo semestre, respectivamente, las de octubre y beneficios, el devengo será anual, y todas ellas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la Empresa.

2. Medias aritméticas. Se incluirán en las pagas extraordinarias de julio, Navidad y octubre y para su abono se tendrá en cuenta lo siguiente:

A) Media aritmética <Paga de julio>. Para la obtención de las cifras previas se sumarán las percepciones recibidas por el concepto de incentivos y Plus Convenio durante el periodo comprendido entre el 1° de octubre y el 31 de marzo y se dividirá por 180 días, el cociente se multiplicará por el número de días acreditados en el concepto de paga extraordinaria, siendo la cifra resultante la cantidad que se abonará por tal concepto. Su devengo se realizará conjuntamente con la paga de julio en el mes de junio.

B) Media aritmética <Paga de Navidad>. Se realizará de igual forma que en el apartado anterior, siendo el periodo a considerar el comprendido entre el 1° de abril al 30 de septiembre, o sea, 180 días, y se abonará conjuntamente con la extraordinaria de diciembre.

C) Media aritmética <Paga de octubre>. De igual forma, siendo el periodo considerado del 1° de julio al 30 de septiembre, o sea, 90 días, y su abono se realizará en el mes de octubre.

Asimismo, para el abono de estas gratificaciones se tendrá en cuenta los periodos de permanencia en la Empresa.

Artículo 93.- CALENDARIO DE PAGOS

1. Los devengos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convenio se efectuarán en las fechas siguientes:
 - Pagas de beneficios: conjunta con la mensualidad del mes de marzo.
 - Paga de julio: conjunta con la mensualidad del mes de junio.
 - Paga de octubre: conjunta con la mensualidad del mes de septiembre.
 - Paga de Navidad: conjunta con la mensualidad del mes de diciembre.
2. La Empresa ingresará el importe de la nómina en el Banco con las órdenes de transferencia el día anterior al último laborable del mes.
3. Los incentivos se abonarán siempre en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 94.- PLUS EXTRASALARIAL

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que a continuación se reseña y que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral.

Los importes fijados serán satisfechos únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

- Madrid y provincia (transporte y plus distancia) 10.338 Pts/mes
- Resto de personal (transporte) . 7.469 Pts/mes

Artículo 95.- PLUS DE DISTANCIA

Al personal de TRAGSA que, de acuerdo con lo que establece la Orden del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero de 1.958, puede devengar Plus de Distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan según el Anexo N° 8, en lo que se refiere al tiempo de espera y transporte. En relación con gastos de locomoción en vehículo propio, se abonará en base a 21,98 pesetas/kilómetro, según el Artículo N° 42.

Artículo 96.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante

el tiempo de prestación de tales servicios la retribución de la categoría de la que circunstancialmente haya quedado adscrito. La Dirección de la Empresa dará la orden de trabajo de superior categoría por escrito y fechado.

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidamente, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a la función de su anterior categoría o ser ascendido automáticamente a la categoría superior.

Para la realización de estos trabajos por tiempo superior a tres meses, así como para la concesión de los ascensos comprendidos en el párrafo anterior, deberá dar su conformidad al Comité del Centro correspondiente.

Artículo 97.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

La Empresa por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponde, debiéndose dar cuenta antes al delegado de personal o Comité correspondiente.

Artículo 98.- DECLARACION CONJUNTA

1. Las partes firmantes del presente Convenio, declaran solemnemente su decidida voluntad de mantener los mecanismos legales y de tipo práctico que permitieron alcanzar el nivel de empleo medio ya conseguido en años anteriores, a fin de seguir incrementándolo.
2. Se dedicará una especial atención a los colectivos más afectados por la actual situación de desempleo, tales como jóvenes solicitantes de primer empleo (contratos de prácticas y de formación), y a los trabajadores con largos periodos de desempleo y a los de las zonas más deprimidas y con más elevados índices de paro.

Artículo 99.- MINUSVALIDOS

La Empresa asume el compromiso de cumplir rigurosamente las obligaciones derivadas de la Ley Social de Minusválidos.

Artículo 100.- INCOMPATIBILIDADES

TRAGSA se compromete al escrupuloso cumplimiento de las normas sobre incompatibilidades que le sean de aplicación por su condición de Empresa pública.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Primera. Teniendo en cuenta que la aplicación del presente Convenio se extiende a personal que no venía estando afectado por el IX Convenio colectivo, expresamente se pacta que con excepción de lo establecido en sus Artículos 41 y 45, sobre movilidad geográfica, todo el resto del contenido les será de aplicación a todos aquellos contratos laborales que se celebran con posterioridad a la firma del presente Convenio.
- Segunda. Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa contrae el compromiso de cubrir el 100% de las bajas producidas por jubilación e Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, en colaboración con la política de empleo.
- Tercera. La Empresa se compromete a formalizar las contrataciones en la modalidad de "Fijo de obra o servicio determinado".
- No obstante cuando la especialidad de las funciones a desarrollar y/o la categoría del empleado así lo requiera la contratación se formalizará en la modalidad de prácticas o cualquier otra de las previstas como medida de fomento de empleo.
- Cuarta. En la ejecución de los trabajos tendrán prioridad la maquinaria que constituye la flota de la Empresa, así como su personal.
- Quinta. No obstante lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio, desde el 1 de enero de 1991 y con efectos de la misma fecha, quedará establecida, en materia de Incentivos, una única tabla para cada grupo profesional.
- Igualmente, al 31 de diciembre de 1991 quedará suprimida la tabla salarial del nivel "a".

ANEXO I

DEFINICION DE FUNCIONES DE LAS DIVERSAS

CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO DE OPERARIOS

OBRAS

Dentro de este grupo de profesionales, las especialidades que son características de la Empresa de Transformación Agraria, S.A. son entre otras las siguientes: obras, maquinista, albañil, encofrador, carpintero, fontanero, electricista, pintor y otros.

ENCARGADO DE OBRAS

La persona a cuyo cargo están varias obras, coordinando el trabajo de varios capataces con capacidad para la formación de

personal a su cargo, posee dotas de mando y conocimientos suficientes de las labores que se realizan en la obra, con nociones de fundamentos administrativos y de organización del trabajo, especialmente en lo relativo a destajos, rendimientos, disposiciones de la Ordenanza Laboral, así como de la legislación social en general. Debe poseer amplios y completos conocimientos sobre Seguridad e Higiene del trabajo, prevención de accidentes y primeros auxilios.

Deberá estar en posesión de los conocimientos generales de aritmética y geometría, alineaciones, replanteos, cubicaciones, nivelaciones con aparatos sencillos, interpretación de planos topográficos; arranque de piedra en canteras, colocación de vías, entubación de túneles; galerías y pozos; funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en esta clase de obras; en general, poseer la técnica necesaria para la especialidad de la obra y de los oficios que en ella intervenga, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo.

Debiendo redactar y visar los partes de trabajo correspondientes. Poseerá carnet de conducir clase C.

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO ESTANDAR

Es la persona que a las órdenes del responsable del taller, dirige y coordina a los oficiales de mantenimiento a su cargo, con capacidad para la formación del personal, siendo responsable del mantenimiento de la maquinaria a cuyo fin redactará, visará y conservará los documentos, cartas y partes necesarios, debiendo exigir el recto cumplimiento de las instrucciones contenidas en las Cartas de Lubricación y Servicio y del Manual del Operador tanto por el operador de las máquinas como por los oficiales de mantenimiento, así como de la dotación y control del equipo-base de herramientas de cada máquina. Deberá acreditar conocimientos suficientes de las máquinas que la empresa utiliza en sus obras y experiencia acreditada en las especialidades de Taller, debiendo estar en posesión del carnet de conducir clase C.

CAPATAZ DE OBRA

La personal a cuyo cargo está una obra o varias de escasa importancia, debiendo conocer el funcionamiento, utilización y rendimientos del equipo de máquinas que actúen en la obra así como la interpretación de planos, mediciones y replanteos. Como responsable de la obra deberá tener conocimientos elementales de Seguridad e Higiene y de legislación laboral. Será responsable de la marcha de la obra a cuyo fin redactará y visará los partes necesarios, respecto al personal y maquinaria a su cargo, responderá de su debido rendimiento y coordinación, adiestrando al personal. Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase C.

MAQUINISTA DE 1º

Es el operario que con un óptimo rendimiento manejará tres máquinas principales autopropulsadas y otra secundaria con

rendimiento normal. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará pequeñas reparaciones que no necesiten elementos de taller. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus conocimientos y ser titular del carnet de conducir de clase C.

OFICIAL DE 1.º DE MANTENIMIENTO ESTANDAR

Es el operario que, bajo la dependencia de su superior, conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento. Estará en posesión del carnet de conducir clase C. Debiendo adiestrar a sus compañeros.

Conocerá e interpretará los manuales del operador, ejecutará las instrucciones indicadas en las Cartas de Lubricación y Servicio de las máquinas.

Son funciones propias de su categoría entre otras las siguientes, desarrolladas con óptimo rendimiento:

- a) Limpieza y cambio de filtros de aire.
- b) Cambio de combustible y lubricantes.
- c) Análisis por el sistema de la mancha.
- d) Limpieza y conservación de los sistemas eléctricos de refrigeración, de transmisión, etc.
- e) Vigilancia y mantenimiento de los trenes de rodaje y neumáticos.
- f) Engrase general de la máquina.
- g) Todos aquellos necesarios para la conservación de la máquina.

ALBAÑIL DE 1.º

Es el operario que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, siendo titular de carnet de conducir clase C.

ENCOFRADOR 1.º

Es el operario que con alto grado de conocimientos realizará todo tipo de encofrados tanto en material metálico como de madera, con óptimo rendimiento. Poseerá conocimientos elementales en la colocación de hierros. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y será titular de carnet de conducir clase C.

CARPINTERO DE 1.º

Es el operario que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajo en cualquier clase de maderas con óptimo

rendimiento, conociendo los de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, siendo titular de carnet de conducir tipo C.

FONTANERO 1.º

Es el operario, que con alto grado de conocimientos realizara todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

Deberá poseer la capacidad suficiente para el adiestramiento de sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y deberá estar en posesión del carnet de conducir de clase B.

ELECTRICISTA 1.º

Es el operario, que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

Deberá poseer la capacidad suficiente para el adiestramiento de sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y deberá estar en posesión del carnet de conducir de clase B.

PINTOR 1.º

Es el operario, que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

Deberá poseer la capacidad suficiente para el adiestramiento de sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y deberá estar en posesión del carnet de conducir de clase B.

MAQUINISTAS DE 2.º

Es el operario, que con un óptimo rendimiento manejará dos máquinas principales auto-propulsadas y otra secundaria con rendimiento normal. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer carnet de conducir clase C.

OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO ESTANDAR

Es el operario que, conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento, y con los conocimientos suficientes de su oficio, realiza con rendimiento

normal las funciones de mantenimiento estándar, tendrá los conocimientos suficientes en su especialidad realizando su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, deberá estar en posesión del carnet de conducir de clase C.

ALBAÑIL 2º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C.

ENCOFRADOR 2º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C.

CARPINTERO 2º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

FONTANERO 2º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

ELECTRICISTA 2º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

PINTOR 2º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

MAQUINISTA 3º

Es el operario, que con un óptimo rendimiento manejará una máquina principal autopropulsada y otra secundaria con rendimiento normal. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar, vehículo o camión-cisterna y demás necesaria para la ejecución de sus trabajos y estando en posesión del carnet de conducir de la clase C.

ALBAÑIL 3º

Es el operario, que actuará de ayudante de las categorías superiores y ejecutará trabajos elementales de su especialidad, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y estando en posesión del carnet de conducir de la clase C.

ENCOFRADOR 3º

Es el operario, que actuará de ayudante de las categorías superiores y ejecutará trabajos elementales de su especialidad, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

CARPINTERO 3º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

FONTANERO 3º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará

el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

ELECTRICISTA 3º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

PINTOR 3º

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

PEON ESPECIALIZADO

La persona que efectuando su trabajo, primordialmente con su esfuerzo físico, es capaz de manejar maquinaria auxiliar de obras, tales como hormigonera, vibrador, etc., encontrándose en adiestramiento de alguna máquina de movimiento de tierras. Debiendo redactar el parte diario de trabajo.

PEON

La persona que realiza su trabajo mediante la aportación de su esfuerzo físico sin necesidad de práctica operatoria alguna, encontrándose en adiestramiento de alguna maquinaria auxiliar de obras.

TALLER

Dentro de estos operarios, las especialidades que son características de la Empresa de Transformación Agraria, S.A. son las siguientes: conductor de vehículos, mecánica general, hidráulica, electricidad, soldadura, calderería, fresador-tornero, mandrinador-rectificador, ajustado y otras.

ENCARGADO DE TALLER

Es el operario que a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando, estando capacitado para dirigir varias secciones, pudiendo coordinar los trabajos de varios capataces, responsabilizando de la disciplina, orden y mantenimiento de las personas a su cargo e instalaciones.

Es función propia de esta categoría la confección de presupuestos y seguimiento en la ejecución de los mismos.

Tendrá conocimiento de los procedimientos administrativos de las secciones, taller en general y de su tramitación, así como de la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la legislación laboral. Sabrá croquizar e interpretar planos con un rendimiento normal y diagnosticar averías resolviendo las mismas, con un rendimiento óptimo. Confeccionando o visando la documentación administrativa necesaria de las secciones a su cargo. Manejará cualquier tipo de equipos de diagnosis y aparatos de medidas de precisión, de igual forma, manejará catálogos y manuales de reparación para toda clase de maquinaria, identificando e interpretándolos, con un rendimiento óptimo.

Estará capacitado para el adiestramiento del personal a su cargo, participando activamente en su formación, transmitiéndoles sus conocimientos. Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase C, con certificado para llevar mercancías peligrosas.

CAPATAZ DE TALLER

Es el operario que, dependiendo del Encargado si lo hubiere, está capacitado para dirigir los trabajos de una sección, o varias anexas, sin distorsionar la principal, responsabilizándose de la disciplina, orden y mantenimiento de las personas a su cargo e instalaciones.

Es función propia de esta categoría, la confección de presupuestos de reparación en su sección y seguimiento en la ejecución de los mismos. Tendrá conocimiento de los procedimientos administrativos y de su tramitación, confeccionando o visando la propia de su sección, así como de la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el trabajo y de forma elemental, sobre la legislación laboral. Sabrá croquizar e interpretar planos, diagnosticar averías resolviendo las mismas, con un rendimiento normal. Manejará cualquier tipo de equipos de diagnosis y aparatos de medida de precisión, de igual forma manejará catálogos y manuales de reparación de toda clase de maquinaria, identificando e interpretándolos, con un rendimiento normal. Estará capacitado para el adiestramiento del personal a su cargo, participando activamente en su formación, transmitiéndoles sus conocimientos. Deberá estar en posesión del carnet de conducir de clase C, con certificado para llevar mercancías peligrosas.

OFICIAL 1º DE TALLER

Es el operario que, dependiendo del capataz o Encargado, dominará con óptimo rendimiento tres especialidades, y una con rendimiento normal, teniendo conocimiento del resto. De igual forma conocerá y estará capacitado para la realización de todas las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria, estando capacitado para adiestramiento de sus compañeros, cooperando en su formación y transmitiéndoles sus conocimientos. Estará en posesión del carnet de conducir clase C, con certificado para el transporte de mercancías peligrosas.

OFICIAL 2º DE TALLER

Es el operario que, dependiendo del oficial de 1º, capataz o encargado si los hubiera, dominará con óptimo rendimiento dos

especialidades y una con rendimiento normal, teniendo conocimientos del resto. De igual forma conocerá y estará capacitado para la realización de todas las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria. Estará en posesión del carnet de conducir de clase C, con certificado para el transporte de mercancías peligrosas.

OFICIAL 3º DE TALLER

Es el operario que, dependiendo del capataz u oficiales de superior categoría, dominará con óptimo rendimiento una especialidad, y otra con rendimiento normal, teniendo conocimientos del resto. De igual forma conocerá y estará capacitado para la realización de todas las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria. Estará en posesión del carnet de conducir de clase C, con certificado para el transporte de mercancías peligrosas.

PEON ESPECIALIZADO DE TALLER

Es el operario que, a las órdenes del capataz u oficiales, realiza con rendimiento normal dos especialidades, teniendo conocimientos del resto. Conocerá y estará capacitado para la realización de la mayoría de las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria, estará en posesión del carnet de conducir de clase C, o si no fuese factible por la edad, el de clase B.

PEON DE TALLER

Es el operario que, a las órdenes del capataz u oficiales, ejecuta trabajos para cuya realización principalmente, se requiere la aportación del esfuerzo físico. Tendrá conocimientos de varias de las especialidades. Estará en posesión del carnet de conducir de clase B.

OFICIAL 1º CONDUCTOR

Es el operario que, estando en posesión del Carnet de Conducir de clase E, así como del certificado para el transporte de mercancías peligrosas, tiene la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa con remolque o sin él, incluso articulados, debiendo ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; dirigirá la carga de la mercancía, con participación activa, situándose en la caja del vehículo si ello fuese necesario, respondiendo de la misma y dando un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen. Cuando conduzca vehículos o camión-cisterna deberá realizar las operaciones detalladas en su caso para el oficial segunda conductor.

OFICIAL 2º CONDUCTOR

Es el operario que, estando en posesión del carnet de conducir de clase E, así como del certificado para transporte de mercancías peligrosas tiene la obligación de conducir cualquier

vehículo de la Empresa con remolque o sin él, excepto vehículos articulados y aquellos con peso máximo autorizado superior a 16.000 kg., debiendo ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; dirigirá la carga de la mercancía con participación activa, situándose en la caja del vehículo si eso fuese necesario, respondiendo de la misma y dando un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al oficial de primera sirviéndole de ayudante.

Cuando conduzca vehículo o camión-cisterna deberá realizar las siguientes operaciones: inspeccionar el estado de limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado incluso si es necesario subiendo a lo alto de la cisterna para ello. Controlar las presiones, depresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le ordene.

ENCARGADO DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando y conocimientos suficientes en todas las técnicas de los trabajos de Sondeos, así como cualquier sistema de máquinas y de sus equipos auxiliares. Resolverá averías de perforación, ordenando medidas especiales y operaciones de riesgo elevado, coordinará los medios material y humanos entre los equipos a su cargo. Poseerá los conocimientos suficientes para llevar el control administrativo de personal, consumo e inventario de material del conjunto de máquinas. Tendrá a su cargo varios equipos de perforación, desarrollo, etc. respondiendo del rendimiento del conjunto de las máquinas asignadas.

Poseerá conocimientos suficientes para el adiestramiento de personal en cualquier sistema y equipo. Efectuará la evaluación del personal a su cargo e informará de los progresos y funcionamiento de sus equipos. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a los cursos que se promuevan o el estudio de la información técnica adecuada con el fin de estar al día de los últimos avances tecnológicos. Pudiendo realizar labor docente en cursos de formación. Deberá poseer permiso de conducción clase C o superior.

CAPATAZ

Es el operario que, a las órdenes del encargado de sondeos o del técnico titulado, tiene a su cargo un equipo de sondeos y un turno en el sistema de percusión, respondiendo del rendimiento de su equipo o turno. Resolverá pequeñas averías mecánicas tras efectuar su diagnóstico. Tendrá conocimientos teóricos y prácticos en el manejo de cualquier tipo de perforadoras, siendo experto en cualquier máquina de su mismo sistema y teniendo experiencia en otras, debiendo alcanzar aptitud en ésta a corto plazo, de

igual manera sabrá construir herramientas especiales, para pesca y averías, despiece y sustitución de recambios y elementos renovables, etc., dirigiendo operaciones de riesgo. Asimismo poseerá los conocimientos necesarios para llevar el control administrativo del personal, consumos e inventarios de su máquina, provisiones, pedidos, visando los partes correspondientes y confeccionándolos en el sistema de percusión, el de su turno, llevará el control de parámetros de perforación realizando las correcciones oportunas calculando las velocidades ascensionales, lodos, detritus, etc. Efectuará la evaluación del personal a su cargo informando de los progresos y funcionamiento de su equipo. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a curso de formación o del estudio de la información técnica adecuada para que se distribuya con el fin de estar al día de los últimos avances tecnológicos. Pudiendo realizar labor docente en su equipo o en cursos de formación. Deberá poseer permiso de conducción clase C.

OFICIAL 1º DE SONDEOS

Es el operario que, dependiendo del capataz, si lo hubiere, dirige los trabajos de los oficiales de inferior categoría y realiza los de mayor esmero y delicadeza, evaluando el personal a su cargo respecto al funcionamiento y mantenimiento-conservación general de la máquina con su equipo auxiliar, si lo hubiere. Tiene o puede tener un equipo a su cargo (desarrollo o máquina tipo S-32), o un turno en los demás casos, respondiendo del rendimiento de su equipo o turno, así como de los controles administrativos de su personal, consumos, inventarios de material, provisiones, pedidos, etc., visando, comprobando o confeccionando los partes correspondientes, y efectuando una evaluación del personal a su cargo. Tendrá elevados conocimientos teóricos de cualquier sistema, dominará uno de ellos, estando facultado para que, tras un tiempo de adaptación previa asistencia a cursos de formación, acceda a cualquier otro sistema, asimismo poseerá conocimientos prácticos en perforación y entubación con un alto grado de experiencia en su sistema, detritus, cementaciones y pesca. Sabrá efectuar diagnóstico sobre averías mecánicas, manejando catálogos de despiece, realizando la sustitución de recambios, repuesto de materiales y cálculo de caudales. Manejará la soldadura autógena, dominando la eléctrica y estará capacitado para el adiestramiento de sus compañeros. Estará en posesión del carnet de conducir de la clase C. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar al día sobre los últimos avances tecnológicos.

OFICIAL 2º DE SONDEOS

Es el operario que, bajo la dependencia del oficial de 1º o el capataz, si los hubiere, realiza operaciones de funcionamiento general de su perforadora, manejando ésta con su equipo auxiliar, efectuando parámetros de perforación, prospección de

terrenos preparados, preparación de lodos y aditivos, herramientas de corte y sarta.

Tiene o puede tener un turno a su cargo, siendo el responsable del rendimiento de su turno, de su mantenimiento y conservación, así como el control administrativo de su personal, inventario de material en su turno, confeccionando los partes correspondientes, y efectuando una evaluación del personal a su cargo. Tendrá conocimiento práctico de un sistema y teórico de otro sistema de perforación. Sabrá de forma elemental efectuar diagnóstico sobre averías mecánicas y mantenimiento adecuado del régimen de revoluciones en un motor. De igual forma manejará la soldadura autógena y eléctrica. Sabrá calcular volúmenes tanto en el sistema métrico como en el sistema inglés, estando capacitado para el adiestramiento de sus compañeros. Estará en posesión del carnet de conducir de la clase C. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar al día sobre los últimos avances tecnológicos.

OFICIAL 3º DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes del capataz u oficiales de superior categoría, ayuda en todas las operaciones de funcionamiento, montaje y desmontaje de su equipo, responsabilizándose de la carta de engrase del mismo, así como de la conservación de las herramientas de sondeos. Tendrá conocimientos básicos sobre el sistema métrico, cálculo de volúmenes y mediciones en el sistema inglés, medida de tiempos, aceites, grasas, motores, herramientas de sondeos, croquización, cables y soldadura tanto autógena como eléctrica. Estará en posesión del carnet de conducir de la clase C.

Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar al día sobre los últimos sucesos tecnológicos.

PEON ESPECIALIZADO

Es el operario que, a las órdenes del capataz y oficiales, realiza principalmente los trabajos de limpieza, acarreo, ordenación de los materiales, montaje, desmontaje y emplazamiento de los materiales, máquina, etc. en los distintos sondeos. Deberá tener conocimientos elementales.

PEON

Es el operario que, a las órdenes del capataz y oficiales, ejecuta trabajos para cuya realización principalmente se requiere la aportación del esfuerzo físico. Deberá tener conocimientos muy elementales.

GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS

TECNICOS TITULADOS

Tendrán esta consideración quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de grado superior o medio, han sido contratados para desempeñar las funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y de la competencia de la titulación profesional mediante sueldo a tanto alzado y sin sujeción, por tanto, a los aranceles o escalas de honorarios correspondiente a su profesión.

Se agrupan en:

A. Personal técnico superior

1. Doctores
2. Licenciados, ingenieros y arquitectos superiores

B. Personal técnico medio

1. Diplomados
2. Ingenieros y arquitectos técnicos
3. Maestros industriales
4. Capataces forestales

C. Técnicos no titulados

1. Práctico de topografía de 1ª
2. Práctico de topografía de 2ª
3. Ayudante práctico de topografía
4. Delineante de 1ª
5. Delineante de 2ª
6. Analista de laboratorio

PRACTICO DE TOPOGRAFIA DE PRIMERA

Es el técnico que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, realiza las funciones que le sean encomendadas en materia de replanteos, levantamiento de los planos topográficos con taquímetro y nivel; hacer croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando gráficamente los cultivos, plantaciones, etc. Tendrá los conocimientos necesarios para el desempeño de su cometido, en albañilería y construcción. Realizará en el gabinete los cálculos y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

PRACTICO DE TOPOGRAFIA DE SEGUNDA

Es el técnico que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, posee los conocimientos prácticos para el manejo de los instrumentos topográficos usuales, estando capacitado para levantamiento topográfico de determinadas áreas de terreno, y realizando igualmente las operaciones necesarias para presentarlo a escala de dibujo.

AYUDANTE PRACTICO DE TOPOGRAFIA

Es el técnico que auxilia al Práctico de Topografía en labores elementales con cálculos sencillos, anotando los datos en la libreta taquimétrica.

DELINEANTE DE PRIMERA

Es el técnico que, a las órdenes del titulado correspondiente, estará capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados. Efectuará croquización de una maquinaria de despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que haya de ejecutarse, interpretará planos, calculará las resistencias en piezas y mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo, y esfuerzos a que estén sometidos. Sabrá dibujar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar, replantear, cubricaciones y transportaciones de mayor cuantía.

DELINEANTE DE SEGUNDA

Es el técnico que además de hacer los trabajos de calcedor, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca, y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamiento de detalles de menor cuantía.

ANALISTA DE LABORATORIO

Es el técnico que ejecuta personalmente la totalidad de los ensayos y análisis especialmente delicados, poseyendo conocimientos de los fundamentos y finalidades de los mismos, así como los principios elementales de Física, Química y Geología. Organiza y distribuye el trabajo entre el personal, responsabilizándose de su ejecución y del adecuado mantenimiento de las instalaciones. Tendrá conocimientos de la normativa legal de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes, debiendo estar en posesión del carnet de conducir de la clase B.

GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICA

JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Es el que provisto o no de poder tiene la responsabilidad directa de la marcha administrativa, económica y de personal de la oficina principal de los Centros Regionales o de una dependencia en la Sede Central. Dependen de él las diversas secciones que se integran en su unidad. Siendo entre otras sus principales funciones la de organizar, distribuir y asesorar en todas las cuestiones de su ámbito.

JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

Es el que bajo la dependencia directa del jefe administrativo de primera, si lo hubiere, está encargado de dos o más secciones en la oficina principal de los Centros Regionales o en alguna dependencia en la Sede Central. Dentro de las secciones que le sean encomendadas, las coordina, imparte criterios y distribuye a sus subordinados.

OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO

Es el que actuando a las ordenes de un jefe, si lo hubiere, tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus ordenes, impulsa expedientes, realiza perfectamente trabajos y gestiones administrativas de importancia y, entre otras las siguientes funciones: responsabilidad en la confección y cálculo de nóminas y liquidaciones de Seguridad Social, confección de minutas con designación de las imputaciones contables correspondientes, facturas y certificaciones de obra, cajero de cobros y pagos sin firma ni fianza, control de cobros auxiliares de caja y banco, traductores, taquimecanógrafos en idioma nacional y extranjero que toman al dictado más de 120 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos. Así como cualesquiera otras funciones análogas derivadas del servicio al que se encuentre asignado.

OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO

Es el que efectúa correctamente funciones administrativas de carácter secundario, con iniciativa y responsabilidad restringida tales como: trabajos auxiliares de contabilidad, cumplimentación previa formalización de la documentación necesaria para la contratación del personal, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, comprobaciones, resúmenes, nóminas y seguros sociales, gestiona asuntos de importancia limitada. Realiza igualmente el manejo de máquinas contables y pantallas de informática. Escribe al dictado en taquigrafía 120 palabras por minuto, escribiéndolas directa y correctamente con máquina en seis minutos, y con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 350 pulsaciones por minuto o 320 en labores de copia.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el que con iniciativa y responsabilidad limitada desarrolla funciones administrativas tales como archivo, registros, cálculo sencillo, manejo de máquinas de calculadoras, telex, telefax, pantallas informáticas y telefonista. Redacción de correspondencia interior y exterior, cumplimentación de partes de trabajo y, en general, funciones elementales de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior. Toma al dictado 80 palabras por minuto traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos, realiza con toda corrección trabajos de mecanografía, escribiendo al dictado 250 pulsaciones por minuto o 220 en labores de copia.

ANALISTA

Es quien estudia y elabora el tratamiento por ordenador de nuevos procesos y programas. Optimiza los programas y su encadenamiento. Organiza y racionaliza las tareas de programación para optimizar su rendimiento. Realiza la documentación de los análisis del proyecto y es administrador de la correcta utiliza-

ción de las bases de datos. Coordinando los trabajos del personal afecto a procesos de datos.

Deberá conocer los lenguajes de ordenador utilizados en su ámbito de programación con la suficiente experiencia como para determinar sus ventajas y limitaciones para cada caso determinado. Técnicas que le permitan exponer de forma clara y precisa las decisiones que deben tomar los programadores. Metodología de análisis y de programación estructurada, así como utilidades en la implantación de los nuevos sistemas, bases de datos, comunicaciones, etc. Los sistemas de gestión de comunicaciones y teleprocesos. Conocimientos de los equipos y sistemas operativos que le permitan discernir el más idóneo para cada problema, que pueda mejorar el sistema de trabajo de los equipos a su cargo.

PROGRAMADOR DE APLICACIONES

Es quien desarrolla la programación encargada por el analista interpretando sus indicaciones, participando en el estudio del dossier del análisis. Realiza programas de tipo medio y mejora los ya establecidos. Atiene a la mejora en la eficacia de las aplicaciones ya existentes, estableciendo las mejoras oportunas. Asesora a los operadores sobre la forma de ejecutar con eficacia los programas.

Deberá conocer los lenguajes de programación con los que habitualmente trabaje con experiencia que le permita resolver por sí mismo la práctica totalidad de los problemas que se le presenten en la definición y resolución de programas. El sistema operativo del equipo. Técnica de programación estructurada y documentación de programas. Las aplicaciones en las cuales trabaje, conociendo a fondo toda su problemática.

OPERADOR DE CONSOLA DEL ORDENADOR

Es quien manipula y controla ordenadores dotados de un sistema operativo y complejo en un ámbito de multiprogramación, y mediante supervisión realiza programas sencillos, llevando a cabo las pruebas y verificaciones de resultados de los mismos, coordinará la ejecución de tareas y planificará los turnos necesarios conociendo las aplicaciones de la Empresa, encargándose del mantenimiento del archivo de documentación informática, esquemas de instalación, cuadernos de explotación y usuario.

Deberá conocer, el sistema operativo del equipo (y mantenerse al día en sus conocimientos) en cuanto a comandos de operatoria del sistema, rutina del sistema operativo residente y rutinas no residentes que sean utilizadas y cualquier otro apoyo programático a la operación del sistema que se ha incorporado al operador. El uso y mantenimiento de cada uno de los periféricos del sistema, sabiendo discernir el mal funcionamiento debido a avería o incorrecto manejo. Normas exigidas por el fabricante del ordenador para el correcto funcionamiento de éste. Normas de seguridad y disposiciones de resguardo y copias de ficheros para evitar las pérdidas de información. Mantenimiento y creación de hileras, que encadenen los comandos de ejecución de los programas.

OPERADOR DE PERIFERICOS-GRABADOR

Es quien manipula sistemas informáticos sencillos orientados principalmente a la captura o consulta de datos, deberá tener conocimientos básicos de programación.

Deberá conocer el correcto manejo de todos los periféricos relacionados con el conocimiento de su labor, normas de seguridad de los equipos con los que trabaje. Mensajes y formatos de los programas de captura de datos y de consulta que ha de utilizar. Información de entrada, que le debe ser entregado para cumplir su labor y la información de salida que, previa comprobación, debe entregar.

GRUPO DE SUBALTERNOS**VIGILANTE**

Ejerce funciones de orden y vigilancia dentro del recinto de la empresa cumpliendo sus deberes conforme a lo regulado por la legislación vigente.

ALMACENERO

Estará responsabilizado de todas las labores a realizar en el almacén al que está adscrito, desempeñará las funciones de recepción, verificación y despacho de mercancías, distribuyéndolas en los lugares a ellas destinados. Registrándolas en los libros y ficheros de movimiento de materiales, inventarios del mismo, confección de partes de entrada y salida y cuantos documentos son necesarios y en el futuro puedan crearse para una mejor administración del almacén. Deberá conocer las técnicas más elementales sobre rotación de mercancías.

No será necesaria la presencia de un almacenero en aquellos pequeños almacenes de escasa entidad y movimiento, destinados a guardar herramientas y materiales. Estos podrán quedar a cargo de un vigilante sin que se altere la categoría del empleado.

ORDENANZA

Realizarán los recados que le sean encomendados, copiando documentos a prensa o reprografía, cuyas máquinas maneja. Recogerá y distribuirá la documentación y correspondencia atendiendo las llamadas telefónicas en los casos que sea necesario, realizando las tareas necesarias para el acopio de materiales y su almacenamiento.

**ANEXO II
ASIGNACION DE LAS CATEGORIAS AL NIVEL SALARIAL
GRUPO DE DIETA Y COTIZACION**

CATEGORIAS	NIVEL	GRUPO DIETA	GRUPO COTIZACION
Ingenieros, arquitectos y licenciados	I	1	1
Ing. técnicos, arquitectos técnicos y diplomados	II	1	2
Analista	III	1	3
Jefe administrativo de 1ª	V	2	3
Programador de aplicaciones	V	2	3
Jefe administrativo de 2ª	VI	2	3
Operador de consola de ordenador	VI	2	5
Encargado de obra, sondeos, taller y mant. est.	VI	2	4
Oficial 1ª administrativo	VII	2	5
Delante de 1ª	VII	2	4
Capataz de obra, sondeos, forestal y taller	VII	2	6

CATEGORIAS	NIVEL	GRUPO DIETA	GRUPO COTIZACION
Práctico de topografía de 1ª	VII	2	4
Oficial 2ª administrativo	VIII	2	5
Operador periféricos-grabador	VIII	2	5
Maquinista de 1ª	VIII	2	8
Práctico de topografía de 2ª	VIII	2	4
Albañil de 1ª	VIII	2	8
Encofrador de 1ª	VIII	2	8
Carpintero de 1ª	VIII	2	8
Fontanero de 1ª	VIII	2	8
Electricista de 1ª	VIII	2	8
Pintor de 1ª	VIII	2	8
Delante de 2ª	VIII	2	4
Analista de laboratorio	VIII	2	8
Oficial 1ª sondeos, taller, mant. est. y cond.	VIII	2	8
Auxiliar administrativo	IX	2	7
Ayudante práctico de topografía	IX	2	7
Maquinista de 2ª	IX	2	8
Albañil de 2ª	IX	2	8
Encofrador de 2ª	IX	2	8
Carpintero de 2ª	IX	2	8
Fontanero de 2ª	IX	2	8
Electricista de 2ª	IX	2	8
Pintor de 2ª	IX	2	8
Oficial 2ª sondeos, taller, mant. est. y cond.	IX	2	8
Almacenero	X	2	6
Vigilante	X	2	6
Ordenanza	X	2	6
Maquinista de 3ª	X	2	9
Albañil de 3ª	X	2	9
Encofrador de 3ª	X	2	9
Carpintero de 3ª	X	2	9
Fontanero de 3ª	X	2	9
Electricista de 3ª	X	2	9
Pintor de 3ª	X	2	9
Oficial 3ª de sondeos y de taller	X	2	9
Peón especial. de obras, de sondeos y de taller	XI	2	9
Peón de obra, de sondeos y de taller	XII	2	10

ANEXO III**CENTRO DE TRABAJO EXISTENTES****SEDE SOCIAL**

Agustín de Bethencourt, 17 - 28003 - MADRID
Tel.: 533.09.00/13.00. Télex: 45739 EMTA E
Fax : (91) 254.71.30

Subdirección de Informática
C/Cristóbal Bordini, 47-49
28003-MADRID
Tel.: 534.89.81/93.79
Fax : (91) 254.71.30

**Centro Regional nº 1
SANTIAGO DE COMPOSTELA (La Coruña)**

Polígono del Tambre
Via Pasteur, 125/126
C.P. 15890 Tels.: (981) 57 34 00 - 57 34 50 - 57 34 26
Fax: (981) 57 40 25

La Coruña

Polígono Elviña 2ª fase. Edif. La Granja nº 1. Local 1 1ª A
C.P. 15008. Tel.: (981) 23.36.89

Lugo

Rua Nova, 103, 1ª Izda
C.P. 27001. Tel.: (982) 22.63.14

Orense

Cardenal Quevedo, 13-1ª D
C.P. 32004. Tel.: (988) 23.54.50 - 23.55.18

Pontevedra

Casimiro Gómez 9 - 1ª
C.P. 36002. Tel.: (986) 84.11.39

**Centro Regional nº 3
ZARAGOZA**

Ctra. Castellón, Km. 4,900
C.P. 50013. Tel.: (976) 50.04.99
Fax: (976) 50.09.27

Fiea de los Caballeros (Zaragoza)

Pza. de la Magdalena 2-1ª dcha
C.P. 50600. Tel.: (976) 66.09.02

Huesca

Pza. de Cervantes, 7-3° D
C.P. 22003 . Tel.: (974) 22.99.64

Teruel

Pza. Playa de Aro, n° 2. Edificio Maracaibo
C.P. 44002 . Tel.: (974) 60.81.27

Centro Regional n° 5**VALLADOLID**

Poligono Cerro San Cristóbal
C/Cobalto Parcela 125
C.P. 47012. Tels.: (983) 29.95.00 - 29.95.44
Fax: (983) 39.11.86

Avila

Estrada n° 2-2°. Puerta 8
C.P. 05001 . Tel.: (918) 25.08.45

Burgos

Calera, 4-3° C
C.P. 09002. Tel.: (947) 26.41.00

León

Lancia, 11.1° dcha
C.P. 24004. Tel.: (987) 20.10.60

Palencia

Avenida República Argentina n° 20-1° Izda.
C.P. 34002. Tel.: (988) 72.09.25 - 72.81.58

Salamanca

Pizarro, 36-1°
C.P. 37005 . Tel.: (923) 23.32.40

Segovia

Santa Catalina, 3
C.P. 40003. Tel.: (911) 43.36.05

Soria

San Martín de Finojosa, n° 7 entr.
C.P. 42003. Tel.: (975) 22.10.70

Zamora

Eduardo Julián Pérez, 22-1° A
C.P. 49003. Tel.: (988) 51.64.07

Centro Regional n° 6**MADRID**

Camino de Hormigueras, 169
C.P. 28031 . Tels.: (91) 203.04.00/01/02
Fax: (91) 777.95.96

Ciudad Real

Pza. de Cervantes, 8-4° 3
C.P. 13001 . Tel.: (926) 21.27.94

Cuenca

Alonso Chirino, 9-1° Izda
C.P. 16002 . Tel.: (966) 21.43.68

Guadalajara

Juan Digos Antón, 6-1° A "La Torre"
C.P. 19003. Tel.: (911) 22.18.11

Albacete

Ctra. Las Peñas, Km. 5
Almacén Maestranza Vieja
C.P. 02006. Tel.: (967) 23.45.11

Talavera de la Reina (Toledo)

Cañada de la Sierra, 13
C.P. 45600 . Tel.: (925) 80.39.54

Centro Regional n° 7**VALENCIA**

Menendez y Pelayo 5 y 7, 1° izda.
C.P. 46010. Tel.: (96) 362.84.61
Fax: (96) 360.94.62

Area de Valencia

García Oliag n° 12-1° puerta 2
C.P. 46010. Tel.: (96) 362.12.00 - 362.12.50

Alicante

Rambla Méndez Núñez, 41
C.P. 03002. Tels.: (965) 20.29.24 - 20.38.33

Castellón

Plaza de la Paz, 8, entresuelo
C.P. 12001. Tel.: (964) 22.95.34

Centro Regional n° 8**BADAJOS**

Agustina de Aragón, 6 entreplanta
C.P. 06004. Tel.: (924) 23.83.62 - 23.83.66 - 24.57.53
Fax: (924) 23.84.60

Villanueva de la Serena (Badajoz)

C/La Haba, 29 - 1°
C.P. 06700. Tel.: (924) 84.22.12

Zafra (Badajoz)

Ciudad Jardín, portal 2-1° C
C.P. 06300. Tel.: (924) 55.24.02

Cáceres

Prolongación Santa Joaquina de Vedruna 1-1°
C.P. 10001. Tel.: (927) 24.81.09 - 24.81.14

Plasencia (Cáceres)

Cristo de las Batallas, 56
C.P. 10.600 . Tel.: (927) 41.30.13

Centro Regional n° 9**GRANADA**

Avda. de la Constitución, 4-3° dcha
C.P. 18012. Tel.: (958) 20.15.11
Fax: (958) 27.18.79

Granada

Edificio Piramide
Avda. de la constitución, 20. Oficina 202
C.P. 18012. Tel.: (958) 20.78.79

Almería

Avda. Federico García Lorca, 14-plta. baja
Edificio MALECON III
C.P. 04004. Tel.: (951) 24.29.26 y 24.23.14

Jaén

Avenida de Granada, 19 A entreplanta
C.P. 23001. Tel.: (953) 26.40.02

Málaga

C/Murcia n° 4
Estación de Cártama (Málaga)
C.P. 29580. Tel.: (952) 42.08.00

Centro Regional n° 10**SEVILLA**

Torreblanca de los Caños, s/n
C.P. 41016 . Tel.: (954) 51.95.55 - 51.94.93
Fax : (954) 51.53.75

Córdoba

Santo Tomás de Aquino, 6-1° D
C.P. 14004. Tel.: (957) 41.03.61 - 41.04.00

Jerez de la Frontera (Cádiz)

Edificio Parque Feria. Comandante Paz Varela, bajo izda
C.P. 11020. Tel.: (956) 31.00.17

Huelva

San José, 35, entreplanta
C.P. 21002 . Tel.: (955) 26.07.90 - 26.08.90

Centro Regional n° 11**VALLECAS**

Camino de Hormigueras, 169
C.P. 28031 . Tel.: (91) 203.04.00/01/02
Fax: (91) 777.95.96

Centro Regional n° 12**SANTA CRUZ DE TENERIFE**

La Marina, 7, Edificio Hamilton, plta. 4° Oficina 45
C.P. 38002. Tel.: (922) 24.16.92 - 24.16.93
Fax: (922) 24.67.39

Santa Cruz de Tenerife

Villalba Hervás n° 1-5° Planta. Oficina 106
C.P. 38002. Tel.: (922) 24.41.64 - 24.67.47

La Gomera (Tenerife)

San Sebastián de la Gomera
El Faro, n° 11
C.P. 38800. Tel.: (922) 87.09.75

Las Palmas de Gran Canaria

Avda. Juan XXIII, 7-1° F
Edif. Campo España
C.P. 35004 . Tel.: (928) 24.97.43 - 24.77.40

Fuenteventura (Las Palmas)

Puerto del Rosario . Las Ventas, 14
C.P. 35600 . Tel.: (928) 85.10.95

ANEXO IV

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	PERSONALES			P. TRABAJO		CALIDAD O	DEVTO.	PERSONALES	JUSTIFICANTES
		SALARIO	PLUS	GRATIF.	JEFE	CONDUCTOR	CANT. TRAB.	S. MES	NALES	
		BASE	ANTIG.	PERSONAL	DE EQUIPO	MECANICO	INCENTIVOS	GRATIF. EXTRAOR-	PLUS CAMBIO	
								DINARIA	JORNADA	
1 Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
2 Fallecimiento nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
3 Fallecimiento de tíos y sobrinos	Un día laborable, ampliable a dos si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
4 Enfermedad grave: padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico. Deber constar específicamente la gravedad
5 Enfermedad grave: Nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico
6 Alumbramiento esposa	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado juzgado
7 Matrimonio trabajador/trabajadora	Veinte días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia
8 Matrimonio hijos, hermanos cuñados y padres	Un día natural ampliable a dos en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado juzgado o invitación
9 Traslado de domicilio	Dos días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certif. empadronamiento
10 Enfermedad justificada	Tres primeros días de cada periodo de enfermedad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico
11 Consulta S.O.E. o Especialista	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	S.O.E.
12 Otras consultas médicas particulares	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Copia volante médico
13 Accidente trabajo	Día del accidente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado del médico
14 Cargos Sindicatos o Públicos	El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante S.Médico
15 Maternidad, adopción y lactancia	Conforme lo previsto en la legislación vigente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
16 Donación de sangre	Por el tiempo necesario, máximo cuatro horas en jornada tarde	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Carnet de donacion
17 Donación de sangre urgente	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cert. Médico Urgencia
18 Deber público:										
- Elecciones	El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cert. Mesa electoral
Tribunales:										
- Testigo	El tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación
- Demandante	El tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación
- Demandado	El tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Magistratura de trabajo:										
- Testigo	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación
- Demandante (si prospera reclamación)	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación
- Demandante (si no prospera reclamación)	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Citación quintas	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificación citación
19 Facilidades formación social y profesional de los trabajadores										
a) Obtención título académico y concurrencia a las oposiciones										
1. Permiso para exámenes finales o parciales	Tiempo necesario hasta diez días al año	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado C. Escolar

GRUPO PERSONAL	CLASE/DURACION	TRAJE TERGAL GRIS	ZAPATOS	PANTALON TERGAL GRIS	PRENDAS SEG. E HIGIENE	MONO AZUL	BATA BLANCA	ANORAK	CAMISA GRIS	CAMISA BLANCA	CORBATA GRIS	CORBATA AZUL	GORRA	CAZADORA Y DOS PANTALONES AZULES	BOTAS DE SEGURIDAD Y ZAPATOS	BATA Y DELANTAL
G	Capataces, topógrafos y encargados				S-D			3 años	6 meses				6 mes	1 año	S-D	
H	Limpiadoras y cocineras				S-D											6 meses
I	Ordenanza	1 año	1 año	1 año	S-D			4 años (1)		6 meses	6 meses					

En los centros donde el clima lo aconseje, las camisas de manga larga podrán ser sustituidas por camisas de manga corta, a solicitud del Comité Regional de Seguridad e Higiene.

- (1) Solamente para personal que ocupe puestos de trabajo a la intemperie, o que se desplace frecuentemente a reparar averías en campo.
- En las reposiciones de botas de seguridad, será oído el Comité de Seguridad e Higiene.
- (2) Para personal de mantenimiento según deterioro
- S-D Según deterioro

ANEXO VII

TABLAS SALARIALES X CONVENIO COLECTIVO TRAGSA

AÑO 1990

TABLA SALARIAL CON PLUS ESPECIAL CUALIFICACION

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS	TOTAL AÑO
II	175.895	168.378	2.784.252
III	141.778	135.859	2.244.772
IV	115.404	110.994	1.828.824
V	107.493	103.393	1.703.488
VI	96.749	93.045	1.532.808
VII	94.303	90.734	1.494.572
VIII	92.399	88.910	1.464.428
IX	88.036	84.741	1.395.396
X	86.202	82.947	1.366.212
XI	85.218	82.532	1.352.744
XII	84.895	82.227	1.347.648

TABLA SALARIAL CON PLUS DE POLIVALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS	TOTAL AÑO
II	138.857	132.921	2.197.968
III	118.076	113.139	1.869.468
IV	94.523	90.913	1.497.928
V	88.940	85.548	1.409.472
VI	81.723	78.620	1.295.156
VII	80.053	77.023	1.268.728
VIII	78.677	75.711	1.246.968
IX	75.659	72.831	1.199.232
X	74.357	71.551	1.178.488
XI	73.517	71.198	1.166.996
XII	73.160	70.859	1.161.356

TABLA SALARIAL "a" Y "b"

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS	TOTAL AÑO
II-b	123.583	118.303	1.956.208
II-a	110.621	105.900	1.751.052
III-b	100.364	96.171	1.589.052
III-a	92.491	88.631	1.464.416
IV-b	76.625	73.700	1.214.300
IV-a	68.671	66.047	1.088.240
V-b	73.037	70.252	1.157.452
V-a	65.969	63.453	1.045.440
VI-b	68.870	66.254	1.091.456
VI-a	63.157	60.759	1.000.920
VII-b	67.858	65.271	1.075.380
VII-a	62.417	60.048	989.196
VIII-b	66.916	64.393	1.060.564
VIII-a	61.689	59.362	977.716
IX-b	65.062	62.621	1.031.228
IX-a	60.341	58.082	956.420
X-b	64.205	61.784	1.017.596
X-a	59.694	57.440	946.088
XI-b	63.488	61.487	1.007.804
XI-a	59.031	57.169	937.048
XII-b	63.103	61.116	1.001.700
XII-a	58.632	56.785	930.724

ANEXO VIII

X CONVENIO COLECTIVO DE TRAGSA

AÑO 1.990

VALORES HORARIOS DEL PERSONAL CON PLUS ESPECIAL CUALIFICACION

NIVEL	SALARIO BASE	VALOR HORA	HORAS EXTRAORDINARIAS			PLUS JEFE EQUIPO			COMP. HORAS PLUS JEFE EQ.	
			VALOR PLUS	VALOR PLUS TOXICOS	VALOR ESPERA Y TRANSPORT	ANUAL	MENSUAL	DIA	PRIMERAS Y SUCESIVAS	SEGUNDAS Y FESTIVAS
ANTIG.	PROFESION	NOCT.	MODELO EXTRA	PRIMERAS 75%	SEGUNDAS 100%	FESTIVAS 150%	PRIMERAS	SEGUNDAS	FESTIVAS	SUCESIVAS
II	57.653	1.547	61	49	512	742	1.279	1.479	1.849	
III	46.159	1.247	49	38	431	605	1.058	1.213	1.512	
IV	44.891	1.016	47	36	421	576	1.010	1.161	1.446	

NIVEL	SALARIO BASE ANTIG.	VALOR HORA PROFESION	VALOR HORA PLUS NOCT.	VALOR HORA PLUS TOXICOS	VALOR HORA ESPERA Y TRANSPORT	HORAS EXTRAORDINARIAS				PLUS JEFE EQUIPO			COMP. HORAS PLUS JEFE EQ.		
						MODELO	PRIMERAS	SEGUNDAS	FESTIVAS	-----			-----		
						HORA	RECARGO Y EXTRA	SUCESIV 75%	RECARGO 100%	150%	ANUAL	MENSUAL	DIA	PRIMERAS	SEGUNDAS Y
V	41.294	946	43	35	387	523	909	1.041	1.302						
VI	35.842	852	38	29	344	448	786	903	1.124						
VII	34.815	830	36	29	334	419	735	850	1.048						
VIII	33.503	814	35	28	324	416	724	837	1.041	30.144	2.512		11	13	7
IX	31.162	775	34	27	309	380	671	760	949	69.032	5.753		53	77	92
X	29.603	759	31	25	301	356	626	719	903	29.184	2.432		45	41	46
XI	27.671	752	29	24	297	333	584	666	835	13.468	1.122		42	53	68
XII	27.671	749	29	24	273	319	560	639	801						

VALORES HORARIOS DEL PERSONAL CON PLUS DE POLIVALENCIA

NIVEL	SALARIO BASE ANTIG.	VALOR HORA PROFESION	VALOR HORA PLUS NOCT.	VALOR HORA PLUS TOXICOS	VALOR HORA ESPERA Y TRANSPORT	HORAS EXTRAORDINARIAS				PLUS JEFE EQUIPO			COMP. HORAS PLUS JEFE EQ.		
						MODELO	PRIMERAS	SEGUNDAS	FESTIVAS	-----			-----		
						HORA	RECARGO Y EXTRA	SUCESIV 75%	RECARGO 100%	150%	ANUAL	MENSUAL	DIA	PRIMERAS	SEGUNDAS Y
II	57.653	1.221	61	49	512	742	1.279	1.479	1.849						
III	46.159	1.039	49	38	431	605	1.058	1.213	1.512						
IV	44.891	832	47	36	345	474	827	945	1.182						
V	41.294	783	43	35	320	433	756	866	1.082						
VI	35.842	720	38	29	289	376	661	754	943						
VII	34.815	705	36	29	284	357	625	715	893						
VIII	33.503	693	35	28	279	354	620	707	884	21.760	1.813		5	8	9
IX	31.162	666	34	27	265	327	574	658	820	47.736	3.978		46	49	64
X	29.603	655	31	25	257	306	535	611	765	20.744	1.729		39	47	55
XI	27.671	648	29	24	256	286	501	573	717	11.492	958		34	38	48
XII	27.671	645	29	24	237	273	480	548	685						

VALORES HORARIOS DEL PERSONAL

NIVEL	SALARIO BASE ANTIG.	VALOR HORA PROFESION	VALOR HORA PLUS NOCT.	VALOR HORA PLUS TOXICOS	VALOR HORA ESPERA Y TRANSPORT	HORAS EXTRAORDINARIAS			
						MODELO	PRIMERAS	SEGUNDAS	FESTIVAS
						HORA	RECARGO Y EXTRA	SUCESIV 75%	RECARGO 100%
II-b	57.653	1.087	61	49	512	742	1.279	1.479	1.849
II-a	57.653	973	61	49	512	742	1.279	1.479	1.849
III-b	46.159	883	49	38	431	605	1.058	1.213	1.512
III-a	46.159	814	49	38	431	605	1.058	1.213	1.512
IV-b	44.891	675	47	36	279	380	671	760	949
IV-a	44.891	605	47	36	279	380	671	760	949
V-b	41.294	643	43	35	263	355	622	711	888
V-a	41.294	581	43	35	263	355	622	711	888
VI-b	35.842	606	38	29	244	318	557	636	796
VI-a	35.842	556	38	29	244	318	557	636	796
VII-b	34.815	597	36	29	242	303	529	603	754
VII-a	34.815	550	36	29	242	303	529	603	754

NIVEL	SALARIO BASE ANTIG.	VALOR HORA PROFESION	VALOR HORA PLUS NOCT.	VALOR HORA PLUS TOXICOS	VALOR HORA ESPERA Y TRANSPORT	HORAS EXTRAORDINARIAS			
						MODELO	PRIMERAS	SEGUNDAS	FESTIVAS
						HORA	RECARGO Y EXTRA	SUCESIV 75%	RECARGO 100%
VIII-b	33.503	589	35	28	233	301	524	599	749
VIII-a	33.503	543	35	28	233	301	524	599	749
IX-b	31.162	573	31	25	232	282	494	564	704
IX-a	31.162	531	31	25	232	282	494	564	704
X-b	29.603	565	31	25	221	263	461	527	659
X-a	29.603	526	31	25	221	263	461	527	659
XI-b	27.671	560	29	24	220	246	432	494	617
XI-a	27.671	521	29	24	220	246	432	494	617
XII-b	27.671	556	29	24	201	237	413	474	591
XII-a	27.671	517	29	24	201	237	413	474	591

**ANEXO II
INCENTIVOS**

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION

El régimen de incentivos que se articula en este Anexo es de aplicación a todo el personal de TRAGSA, incluido en el Art. 4º del presente Convenio.

Artículo 2º.-

A los solos efectos de aplicación del presente régimen de incentivos, las categorías profesionales y puestos de trabajo de la Empresa se distribuyen en los siguientes apartados:

2.1. Apartado de Personal de Gestión: Aquel que con la sola excepción de los Servicios Centrales, ocupa los siguientes puestos de trabajo, cuya cobertura, con independencia de la categoría profesional de la persona que lo desempeña, es de libre designación por la Dirección de la Empresa.

- Jefe de Centro
- Jefe de Departamento de Operaciones
- Jefe de Area, Zona u Obra
- Jefe de Administración de Centro Regional
- Responsable de Taller Regional

2.2. Apartado de Personal de Obra: Aquel que pertenece a una de las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de Obra
- Capataz de Obra
- Maquinista de Primera, Segunda y Tercera
- Albañil de Primera, Segunda y Tercera
- Encofrador de Primera, Segunda y Tercera
- Carpintero de Primera, Segunda y Tercera
- Fontanero de Primera, Segunda y Tercera
- Electricista de Primera, Segunda y Tercera
- Pintor de Primera, Segunda y Tercera
- Otros oficiales de Primera, Segunda y Tercera
- Oficial de Primera de Mantenimiento Estándar, de Segunda de Mantenimiento Estándar
- Oficial de Primera y Segunda conductor, excepto si está prestando servicios a los Jefes de Sede, Centro Regional o Vallecas
- Peón especializado
- Peón
- Capataces forestales
- Práctico de Topografía de Primera, de Segunda
- Ayudante práctico de Topografía

2.3. Apartado de Personal de Taller: aquel que pertenece a una de las categorías profesionales siguientes:

- Encargado de Taller
- Encargado de Mantenimiento Estándar
- Capataz de Taller

- Oficial de Primera, Segunda y Tercera de Taller
- Almacenero
- Peón especializado
- Peón

2.4. Apartado de Personal de Administración: Aquel que pertenece a una de las categorías profesionales siguientes:

- Técnicos y titulados superiores
- Técnicos de grado medio y diplomados
- Jefes Administrativos de Primera y Segunda
- Oficial Administrativo de Primera y Segunda
- Auxiliar Administrativo
- Analista
- Programador de aplicaciones
- Operador de consola de ordenador
- Operador de periféricos-grabador
- Delineante de Primera y Segunda
- Analista de Laboratorio
- Vigilante
- Ordenanza
- Oficial de Primera y Segunda Conductor, que preste sus servicios a los Jefes de Sede, de Centro Regional o Vallecas
- Resto de las categorías no incluidas en otros grupos

2.5. Apartado de Personal de Sondeos: Aquel que pertenece a una de las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de sondeos
- Capataz de sondeos
- Oficiales de Primera, Segunda y Tercera de sondeos
- Peón especializado de sondeos
- Peón de sondeos

Artículo 3º.- APARTADO DE PERSONAL DE GESTION

Los valores horarios para cada Centro Regional y Nivel Salarial y dentro de este para cada escalón, serán fijados unilateralmente por la Dirección de la Empresa.

Artículo 4º.- APARTADO DE PERSONAL DE OBRA

Los valores horarios para cada Centro Regional, Nivel y Escalón Salarial son los que figuran en la Tabla Adjunta.

La cantidad total a percibir por cada trabajador mensualmente vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$K_{mi} = \frac{K_m + K_p + K_e}{3}$$

$$\text{Cantidad a percibir} = K_{mi} \times V_{hb} \times K_p$$

- K_m = Coeficiente de máquina, valora las especiales características de la máquina o elemento mecánico utilizado. Si se maneja más de una en el mes, se aplicará de forma proporcional al número de horas mensuales que se ha utilizado cada máquina.
- K_p = Coeficiente de productividad, valora la relación hora de trabajo efectivo / hora de presencia.

- K_e = Coeficiente de eficiencia, su valor oscilará entre 0,8 y 1,2 y se valorará trimestralmente por la Dirección, de tal forma que dentro de cada C. R. la media aritmética de todos los $K_e = 1$, con un margen de error de 0,95 a 1,05. Establece la diferencia de la actuación individual de cada trabajador teniendo en cuenta las condiciones mecánicas y materiales que hayan sido utilizadas.

- K_{mi} = Coeficiente medio individual, aplicando la fórmula anterior

- V_{hb} = valor hora base, establecido para cada Centro Regional, nivel y escalón salarial.

- H_p = horas de presencia, incluye el cuarto de hora para bocadillo, horas extraordinarias, sindicales y las de recuperación, descontándose las horas de interrupción para la comida.

A los encargados, capataces, personal de topografía, albañilería, carpintería, fontanería, electricidad, pintura y otros, solamente se aplicará el K_e . Siendo, por tanto, la cantidad a percibir igual a $K_e \cdot V_{hb} \cdot H_p$

Artículo 5º.- APARTADO DE PERSONAL DE TALLER

Los valores horarios para cada Centro Regional, Nivel y Escalón Salarial son los que figuran en la Tabla Adjunta.

La cantidad total a percibir por cada trabajador mensualmente vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$K_{mi} = \frac{K_d + K_p + K_e}{3}$$

Cantidad a percibir = $K_{mi} \times V_{hb} \times H_p$

- K_d = Coeficiente de dificultad, valora todos aquellos elementos que puedan incidir en cada una de las unidades productivas afectadas por el sistema. Los valores podrán oscilar entre 0,8 y 1,2. Este coeficiente lo establecerá trimestralmente el Jefe de Dirección del C.G.M. y la media nacional ponderada de los K_d deberá ser necesariamente el 1.

- K_p = Valora la relación hora de presencia efectiva dentro de la jornada normal, horas teóricas máximas de trabajo en el mes. Se computarán dentro de la jornada efectiva normal el cuarto de hora para el bocadillo, las horas sindicales y las invertidas en desplazamiento por razones del servicio que se realicen dentro de la jornada normal. No se computarán dentro de las horas de presencia efectiva las ausencias totales o parciales durante la jornada de trabajo, sea cual fuere su causa, incluso aunque se trate de horas sobre las que se abonen incentivos, excepto ausencias derivadas de permisos a recuperar, vacaciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; las horas extraordinarias sin perjuicio de que sobre ellas se abonen incentivos; las horas de desplazamientos fuera de la jornada.

- K_e = Coeficiente de eficacia, establece las diferencias entre las actuaciones individuales de los trabajadores, oscilar entre 0,8 y 1,2, se aplicará trimestralmente por la Dirección, y se valorará de tal forma que dentro de cada Taller la media aritmética de todos los K_e se igual a 1.

- K_{mi} = Coeficiente medio individual, es el resultado de aplicar la fórmula anterior

- V_{hb} = valor hora base, es el atribuido para cada nivel y escalón salarial, según tabla adjunta.

- H_p = horas de presencia, incluye el cuarto de hora para bocadillo, las horas extraordinarias, y las sindicales, descontadas las horas de interrupción para la comida.

El personal de cada Taller que preste servicios sistemáticamente en actividades distintas a las propias de taller, solo se aplicará el K_e y estos coeficientes no se sumarán al resto de taller, debiendo ser su suma igual a 1.

Artículo 6º.- APARTADO DE PERSONAL DE ADMINISTRACION

Los incentivos de este grupo se calcularán en función del tiempo real trabajado de acuerdo con los valores-hora de la Tabla Adjunta: se aplicará un coeficiente individual de eficiencia K , que podrá oscilar entre 0,8 y 1,2, con la posibilidad de $K = 0,5$ y $K = 1,5$, cuando se produzca la reincidencia de valores extremos durante tres meses en el año, previo acuerdo con el Comité Regional.

A los trabajadores incluidos en este apartado, se le garantiza a título personal y en condiciones homogéneas un nivel económico por incentivos equivalente al 90% de lo percibido en 1.983.

Artículo 7º.- APARTADO DE PERSONAL DE SONDEOS

Los valores horarios para cada Centro Regional, Nivel y Escalón Salarial son los que figuran en la Tabla Adjunta.

La cantidad total a percibir por cada trabajador mensualmente vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$K_{mi} = \frac{K_r + K_d + K_e}{3}$$

Cantidad a percibir = $K_{mi} \times V_{hb} \times H_p$

- K_r = Coeficiente de rendimientos, valora los rendimientos obtenidos en metros perforados para cada tipo de máquina y se calculará mensualmente por su valor real.

- K_d = Coeficiente de dificultad, valora el medio físico en que se realice la obra y los medios materiales asignados en su ejecución, su valor oscila entre 0,8 y 1,2, y se aplicará mensualmente

- K_e = Coeficiente de eficiencia, establece las diferencias si existieran entre las actuaciones individuales de los trabajadores, oscila entre 0,8 y 1,2 se aplica trimestralmente por la Dirección, y se valorará de tal forma que dentro de cada Centro Regional la suma de todos los $K_e = 1$.

- K_{mi} = Coeficiente medio individual, resultado de aplicar la fórmula anterior

- V_{hb} = valor hora base, para los Centros Regionales, nivel y escalón salarial, según tabla adjunta.

- H_p = horas de presencia, incluye el cuarto de hora para bocadillo, horas extraordinarias, descontadas las horas de interrupción para la comida.

Los encargados, los aforadores y personal que utilice las máquinas de limpieza, cualquiera que sea su categoría profesional, durante el tiempo de su utilización, solo serán valoradas en función de K_a , siendo, por tanto, la cantidad a percibir igual a $K_a \cdot V_{hb} \cdot H_p$

Artículo 9º.- CAMBIOS TEMPORALES DE APARTADO

El personal que preste servicios temporalmente en puestos de trabajo pertenecientes a otros apartados, percibirá sus incentivos de acuerdo con las normas propias del apartado en que efectivamente preste sus servicios y por todo el tiempo que dure esta situación, sin que en ningún caso un trabajador pueda percibir simultáneamente incentivos que correspondan a dos apartados

Artículo 9º.-

En lo no previsto en el presente Anexo y como norma supletoria se estará a lo dispuesto en las actas que aprobaron el sistema de incentivos recogido en los artículos precedentes.

ANEXO IX

X CONVENIO COLECTIVO DE TRAGSA

AÑO 1990

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE ADMINISTRACION CON PLUS ESPECIAL CUALIFICACION

NIVEL	C.R. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 y 12	C. R. 9 SEDE Y VALLECAS
II	635,16	648,42
III	428,02	437,75
IV	264,40	273,52
V	218,49	224,93
VI	152,54	158,58
VII	137,87	143,60
VIII	126,75	131,99
IX	103,84	105,33
X	92,54	94,13
XI	92,54	94,13
XII	92,54	94,13

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE OBRA CON PLUS ESPECIAL CUALIFICACION

NIVEL	C.R. 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 12	C. R. 3
IV	146,53	146,53
VI	122,45	138,41
VII	110,43	125,28
VIII	101,11	115,53
IX	79,78	97,93
X	70,83	87,52
XI	70,83	87,52

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE TALLER CON PLUS ESPECIAL CUALIFICACION

NIVEL	TODOS LOS CC. RR.
IV	146,53
V	143,88
VI	123,14
VII	120,38
VIII	115,53
IX	109,09
X	105,51
XI	105,51

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE SONDEOS CON PLUS ESPECIAL CUALIFICACION

NIVEL	TODOS LOS CC. RR.
IV	144,85
VII	123,55
VIII	119,55
IX	114,72
X	111,30
XI	111,30

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE ADMINISTRACION CON PLUS DE POLIVALENCIA

NIVEL	C.R. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 y 12	C. R. 9 SEDE Y VALLECAS
II	422,46	447,70
III	292,67	310,93
IV	40,51	40,51
V	40,51	40,51
VI	40,51	40,51
VII	40,51	40,51
VIII	40,51	40,51
IX	40,51	40,51
X	40,51	40,51
XI	40,51	40,51
XII	40,51	40,51

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE TALLER, OBRA Y SONDEOS CON PLUS DE POLIVALENCIA

NIVEL	TODOS LOS CC. RR.
IV	40,51
V	40,51
VI	40,51
VII	40,51
VIII	40,51
IX	40,51
X	40,51
XI	40,51

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL ADMINISTRACION TABLAS SALARIALES "a" y "b"

NIVEL	C. R. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 Y 12	C. R. 9, SEDE Y VALLECAS
II-b	289,86	322,70
II-a	177,68	196,45
III-b	160,49	180,16
III-a	91,77	101,86
IV-b	40,51	40,51
IV-a	40,51	40,51

NIVEL	C. R. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 Y 12	C. R. 9, SEDE Y VALLECAS
V-b	40,51	40,51
V-a	40,51	40,51
VI-b	40,51	40,51
VI-a	40,51	40,51
VII-b	40,51	40,51
VII-a	40,51	40,51
VIII-b	40,51	40,51
VIII-a	40,51	40,51
IX-b	40,51	40,51
IX-a	40,51	40,51
X-b	40,51	40,51
X-a	40,51	40,51
XI-b	40,51	40,51
XI-a	40,51	40,51
XII-b	40,51	40,51
XII-a	40,51	40,51

VALOR HORA INCENTIVO, APARTADO: PERSONAL DE TALLER, OBRA Y SONDEOS
TABLAS SALARIALES "a" y "b"

NIVEL	TODOS LOS CC. RR.
IV-b	40,51
IV-a	40,51
V-b	40,51
V-a	40,51
VI-b	40,51
VI-a	40,51
VII-b	40,51
VII-a	40,51
VIII-b	40,51
VIII-a	40,51
IX-b	40,51
IX-a	40,51
X-b	40,51
X-a	40,51
XI-b	40,51
XI-a	40,51
XII-b	40,51
XII-a	40,51

ANEXO X

X CONVENIO COLECTIVO DE TRAGSA AÑO 1990

VALOR HORA PLUS CONVENIO

APARTADO: Personal de Administración con Plus de Especial Cualificación

NIVEL	SEDE-VALLECAS	C. R. N° 9
II	49,96	115,13
III	32,86	77,72
IV	19,66	48,56
V	16,29	39,94
VI	11,76	28,15
VII	10,64	25,50
VIII	9,86	23,44
IX	7,99	18,70
X	7,25	16,71
XI	0,70	9,52
XII	--	6,97

APARTADO: Personal de Taller con Plus de Especial Cualificación

NIVEL	C.R. N° 1,3,5,8 9 y 12	C.R. N° 10	C.R. N° 6 y Vallecas	C.R. N° 7
IV	7,09	7,09	18,45	26,02
V	7,09	7,04	18,35	25,36
VI	6,96	8,38	16,01	21,66
VII	7,00	8,32	15,80	21,37
VIII	7,92	8,19	15,27	20,57
IX	6,70	7,87	14,57	19,37
X	6,65	7,74	14,13	18,73
XI	2,91	4,15	10,32	14,62

APARTADO: Personal de Sondeos con Plus De Especial Cualificación

NIVEL	Todos los CC. R.R.
IV	25,72
VII	21,93
VIII	21,23
IX	20,37
X	19,78
XI	14,98

APARTADO: Personal de Obra con Plus De Especial Cualificación

NIVEL	C.R. N° 1,5	C.R. N° 6,8,9,10 y 12	C.R. N° 7	C.R. N° 3
IV	24,72	14,17	73,31	134,44
VI	--	--	5,92	24,57
VII	--	--	5,34	22,24
VIII	--	--	4,88	20,08
IX	--	--	3,85	10,26
X	--	--	3,42	9,16
XI	--	--	--	2,85

APARTADO: Personal de Administración con Plus de Polivalencia

NIVEL	SEDE-VALLECAS	C.R. N° 9
II	--	43,12
III	7,07	29,96
IV	--	--
V	--	--
VI	--	--
VII	--	--
VIII	--	--
IX	--	--
X	--	--
XI	--	--
XII	--	--

APARTADO: Personal Administración Tablas Salariales "a" y "b"

NIVEL	SEDE-VALLECAS	C.R. N° 9
II-b	22,98	57,30
II-a	11,74	20,56
III-b	13,12	31,99
III-a	6,29	10,66
IV-b	--	--
IV-a	--	--
V-b	--	--
V-a	--	--
VI-b	--	--
VI-a	--	--
VII-b	--	--
VII-a	--	--
VIII-b	--	--
VIII-a	--	--
IX-b	--	--
IX-a	--	--
X-b	--	--
X-a	--	--
XI-b	--	--
XI-a	--	--
XII-b	--	--
XII-a	--	--