

15238 *RESOLUCION de 5 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial de la Empresa «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por la sección sindical de UGT y por la Dirección de la referida razón social, el día 18 de junio del año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 5 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA).

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«TRANSFORMACION AGRARIA, S. A.»**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art. 19. Objeto.- El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa TRAGSA y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 29. Norma supletoria.- En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la vigente Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y Estatuto de los Trabajadores que tendrán la consideración de norma supletoria.

Art. 39. 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.

Art. 49. Ambito personal.- El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa con las excepciones siguientes:

- Los Consejeros y el personal de alta Dirección a que se refieren los artículos 12, tres, c) y 29, uno, a) del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

La Dirección de la Empresa suministrará a la representación de los Trabajadores una relación del personal excluido en este artículo, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

Art. 59. Vigencia y duración.-

- El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1.985, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera
- Su duración será de dos años, excepto el Art. 65 cuya duración será de 3 años.

Art. 69. Revisión.-

- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrará al 31 de diciembre de 1985

un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31.12.84, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 19 de enero de 1.985 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

2.- En el 29 año de vigencia, se aplicará la revisión salarial según el sistema establecido en el punto anterior.

3.- Las revisiones salariales, se abonarán en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el 1er trimestre de 1.986, y la correspondiente a 1.986, durante igual periodo de 1.987.

4.- Las revisiones a que se refiere este Artículo, se aplicarán según la siguiente tabla:

Inflación Salarios										
	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
5,50	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

Art. 79. Prórroga denuncia y negociación.-

- El convenio se entenderá prórrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por quien es tuviera legalmente legitimado para ello, con tres meses de antelación a su terminación.
- La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte. El plazo a que se refiere el punto anterior se entiende referido a la recepción del escrito de denuncia.
- 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.

Art. 89. Comisión de Vigilancia del Convenio.-

- Constitución.-** Se constituye 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.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de seis vocales como mínimo y tendrán carácter vinculante.

- Funciones de la Comisión de Vigilancia.-** Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 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) 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 Vigilancia por el procedimiento establecido en el apartado 3 de este artículo.

A tal efecto, presentada alguna reclamación de clasificación profesional ante la comisión de Vigilancia, ésta habrá de reunirse con carácter preceptivo dentro del mes siguiente a su recepción.

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, informando dentro de los ocho días siguientes a su recepción, a la Comisión de Vigilancia del Convenio, la cual resolverá dentro de la primera reunión que habitualmente tenga. Al interesado o interesados se les notificará dentro de los cinco días siguientes.

- Procedimiento.- Las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo, deberán formularse previamente ante el Comité del Centro Regional correspondiente. El Comité emitirá un informe sobre la reclamación planteada y la elevará por escrito al Director de Relaciones Laborales, el cual se encargará de mandarlo a cada uno de los miembros que componen esa Comisión, con una semana de antelación a la fecha de reunión de dicha Comisión; asimismo, los componentes de la parte social deberán mantener una reunión el día anterior a la de la Comisión paritaria.

Si las partes no estuvieran de acuerdo con el resultado del informe emitido, podrán someter la reclamación a la autoridad laboral competente.

En el escrito de reclamación se hará constar:

- Nombre y apellidos, categoría, servicios y actividad a que está adscrito y domicilio del interesado.
- Antecedentes de hecho y de derecho, razones y súplica en que se concrete con toda claridad, la reclamación o petición.
- Lugar, fecha y firma

Art. 9º. Absorción y compensación.- 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 estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 10. Sustitución 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 artículo 11º del presente Convenio.

Art. 11. Condiciones más beneficiosas.- Siempre con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que son carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 12. Vinculación a la totalidad.- Ambas partes convienen expresamente en 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 aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste 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 lo 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.

Art. 13. Titulaciones académicas.- 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 Clasificación Profesional

Art. 14. Clasificación profesional del personal.- Los diferentes grupos profesionales existentes en la Empresa de Transformación Agraria, S.A. por sus necesidades, se concretan en:

GRUPO OPERARIO

Capataz:

- Capataz-Maquinista de Equipos Mecánicos
- Capataz de Equipos Mecánicos
- Capataz de Sondeos
- Capataz de Almacén
- Capataz de Transportes

Conductor Mecánico:

Oficial 1ª.

- Oficial 1ª. Mecánico
- Oficial 1ª. Mantenimiento Estándard.
- Maquinista de 1ª
- Maquinista 1ª. Conductor
- Oficial 1ª de Sondeos
- Oficial 1ª. Conductor
- Oficial 1ª. Albañil

Oficial 2ª.

- Oficial 2ª. Mecánico
- Oficial 2ª. Mantenimiento Estándard
- Maquinista 2ª.
- Oficial 2ª. de Sondeos
- Oficial 2ª. Conductor
- Oficial 2ª. Albañil

Oficial 3ª.

- Oficial 3ª Mecánico
- Maquinista 3ª
- Oficial 3ª. de Sondéos
- Ayudante de Albañil
- Ayudante de Plataforma

Especialista

- Especialista de Taller
- Especialista Taller de acceso
- Peón Especializado de Equipos Mecánicos
- Peón Especializado de Equipos Mecánicos de acceso
- Peón Especializado de Sondéos
- Peón Sondéos de acceso
- Peón Especializado de Almacén
- Peón Almacén de acceso

GRUPO SUBALTERNO

- Oficial Servicios Generales y Mantenimiento Oficinas
- Listero
- Listero de cinco años
- Jefe de Guardas
- Jefe de Almaceneros
- Almacenero
- Vigilante Juraño
- Vigilante
- Ordenanza
- Ordenanza de acceso
- Personal de limpieza

GRUPO ADMINISTRATIVO

- Jefe Administrativo 1ª
- Jefe Administrativo 2ª
- Oficial 1ª. Administrativo.
- Oficial 2ª. Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar Administrativo de acceso

GRUPO TECNICO

A. Personal Técnico Superior

- Doctores
- Licenciados, Arquitectos Superiores, Ingenieros Superiores, Actuarios de Seguros, Intendentes Mercantiles.
- Otros títulos de idénticas características

B. Personal Técnico Medio:

- Arquitectos e Ingenieros Técnicos y los que posean títulos de tipo medio expedido por Escuelas especiales, Institutos u otros organismos.
- Profesores Mercantiles
- Ayudantes Técnicos Sanitarios
- Maestro Industrial

C. Técnicos no titulados:

Topografía:

- Práctico de 1ª.
- Práctico de 2ª.
- Ayudante Práctico

Organización:

- Jefe Técnico de 1ª.
- Jefe Técnico de 2ª.
- Técnico de 1ª.
- Técnico de 2ª.
- Auxiliar Técnico

Delineación:

- Delineante Proyectista
- Delineantes de 1ª.
- Delineantes de 2ª.
- Calcador

Taller: .

- Jefe de Taller
- Maestro de Taller

- Maestro de 2ª.

- Encargado

Proceso de Datos:

- Analista
- Programador de Aplicaciones
- Operador de consola de ordenador
- Operador de periférica-grabador

Equipos Mecánicos:

- Encargado de Equipos
- Encargado de Mantenimiento Estándar.
- Encargado de Obras.

Sondéos:

- Encargado de Equipos.

Niveles

Laboratorio Geotécnico

- | | |
|------------------------|------|
| - Encargado de Sección | VI |
| - Analista de 1ª. | VII |
| - Analista de 2ª. | VIII |
| - Auxiliar | X |
| - Auxiliar de Acceso | |

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

En el Anexo número 1- se detallan las definiciones de todas las categorías profesionales existentes, al igual que se determina el nivel remunerativo para cada una de ellas.

Al objeto de estudiar y, en su caso, determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en este Convenio Colectivo y de lograr una más adecuada clasificación profesional dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio se constituirá una ponencia mixta paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el 2º año del Convenio Colectivo de las Conclusiones a que se llegue.

Los trabajos de esta Comisión estarán ultimados antes del 1º de noviembre de 1.985

C A P I T U L O III

Ingreso y Periodo de prueba

Art. 15. Ingreso.-

- a) La admisión del personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia.
- b) La contratación deberá efectuarse por la Dirección de la Empresa, previo informe al Delegado de Personal o Comité correspondiente.
- c) La empresa someterá a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicotécnicas que considere necesarias para el ingreso y el grado de preparación -- adecuado a la categoría profesional que vaya a ocupar -- publicando en cada ocasión los temas a que deban ajustarse las pruebas de ingreso con treinta días de antelación. Deberá formar parte del tribunal calificador un miembro del Comité Regional donde se contrate asesorado por cualquier persona que trabaje en la Empresa.

Art. 16. Periodo de prueba.-

- 1.- Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 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.

sidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces el salario base-Convenio correspondiente a un día.

C A P I T U L O IV

Plantillas.

Art. 17. Plantillas, registro y censo de personal.-

1.- La Empresa confeccionará, actualizada al 1º de enero de cada año, la plantilla de personal de cada Centro de Trabajo. A tal efecto, los Centros de Trabajo existentes en TRAGSA son los que se especifican en el Anexo número 3, sin perjuicio de que se puedan crear nuevos Centros o suprimir algunos de los existentes.

Igualmente se confeccionará el Registro de Personal de cada Centro de Trabajo, en el que deberá figurar en relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

- 1º. Nombre y Apellidos
- 2º. Fecha de nacimiento del trabajador
- 3º. Fecha de ingreso en la Empresa
- 4º. Cargo o puesto que ocupa
- 5º. Categoría profesional a que es adscrito
- 6º. Fecha de nombramiento o promoción de esta categoría
- 7º. Número de orden derivado de la fecha de ingreso en el Centro.

La Empresa, todos los años, publicará, figurando en los sitios de costumbre, la lista, con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de la plantilla que integra los respectivos grupos profesionales, dentro de los tres primeros meses del año.

El Censo del personal se confeccionará en cada Centro de Trabajo por integración de los distintos grupos profesionales existentes. El número de orden en el Censo se derivará de la fecha de antigüedad en cada categoría.

Contra estas clasificaciones, y durante el plazo de un mes, cabrá reclamación, fundamentada por parte del personal a través de los representantes de los trabajadores, ante la Dirección de la Empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Por la Dirección de la Empresa se expedirá y entregará a todo el personal laboral un carnet o credencial, a efectos de identificación, en el que se especifique su situación laboral dentro de TRAGSA.

El Jefe del Centro Regional, oído el 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 de los Centros 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 aparta-

do 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 serle comunicado por escrito, comunicandose simultáneamente al Comité Regional.

Antes de la iniciación en la nueva situación, el Jefe del Centro Regional arbitrará, oído al 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 8º.

Art. 18. Reajuste de plantillas.-

1.- El traslado de personal de un Centro de Trabajo a otro se hará de acuerdo con el Comité Regional, respetando los turnos que la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y el Estatuto de los Trabajadores prevén, si bien se tendrá en cuenta la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar.

2.- Las necesidades que puedan derivarse de la aplicación de la plantilla por exceso de personal en algunos de los Centros de Trabajo deberán resolverse:

- a) Trabajos en otra categoría
- b) Reconversión del personal afectado
- c) Desplazamientos en Comisión de servicios.
- d) Traslados concertados.
- e) Traslados forzosos en última instancia y siempre de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza aplicable en este Convenio. Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el Capítulo VIII de este Convenio.

En cualquier supuesto, dicho reajuste no implica una merma salarial en las retribuciones ni una disminución de las categorías que se ostenta.

C A P I T U L O V

Promoción y Ascensos.-

Artículo 19.- 1. Los ascensos que se produzcan en alguna de las categorías incluidas en el artículo 14 del presente Convenio, se regulará 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 refieren 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 ya se cubra la plaza por la vía del ascenso, del traslado voluntario o forzoso, el reingreso o la nueva contratación:

- En lo referente al nivel salarial, todos los puestos de trabajo correspondientes al Nivel II, III.
- En lo referente a cargos, los Directores, Jefes de Centro, Jefes de División, Jefes de Departamento, Jefes de Zona, Jefes de Área, Jefes de Administración, Jefes de Obra, Asesores y Secretarías de Dirección.

Artículo 20.- 1. Como regla general, el sistema de promoción y ascensos aplicará criterios objetivos acreditados mediante concurso de méritos y prueba de aptitud.

2. Excepcionalmente, en los grupos II y III, el cambio de nivel será siempre por decisión de la Empresa.

3. El paso del nivel X de acceso al nivel X se hará, por transcurso de tres años en el nivel de acceso, salvo que, por decisión de la Empresa, el paso se decidiera antes de transcurrido dicho periodo. Igual regla se seguirá para el paso de los niveles II-D y III-D a los niveles II-C y III-C.

Artículo 21.- Tanto el concurso de méritos como las subsiguientes pruebas de aptitud para el ascenso serán evaluadas por un Tribunal, presidido por un representante de la Dirección, del que formarán parte también un trabajador designado por el Jefe del Centro Regional que tenga superior categoría a la de la plaza a cubrir y del mismo o superior grupo al que pertenezca el aspirante y otro trabajador designado por el Comité Regional.

Artículo 22.- 1. Cuando haya que cubrir alguna plaza 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 límite para presentar solicitudes.

Artículo 23.- 1. El concurso de méritos previo a la prueba de aptitud se regirá por las siguientes normas:

1.1. Requisitos mínimos. Para poder optar al concurso deberán haber transcurrido al menos dos años desde el último cambio de categoría profesional, cualquiera que hubiese sido la causa del cambio.

1.2. A los solicitantes, se les aplicará el siguiente baremo de puntos.

- a) Méritos por conocimientos.
 - Graduado escolar, Bachiller elemental, E.G.B. o similares..... 0,5 puntos
 - Bachillerato Superior o B.U.P. 1,0 "
 - (la aplicación de este mérito excluye el anterior).
 - Título expedido por SEAF-P.P.O propio de la vacante 1,5 puntos
 - F.P.-1 propio de la vacante 2,5 "
 - (la aplicación de este mérito excluye el anterior)
 - F.P.-1 no propio de la vacante 0,5 "
 - F.P.-2 no propio de la vacante 1,0 "
 - F.P.-2 propio de la vacante 3,0 "
 - (Los puntos por FP-2 excluye la aplicación de los puntos por FP-1 como pondiente)
 - Título medio no propio de la vacante 1,5 "
 - Título universitario no propio de la vacante (La aplicación de este mérito excluye el anterior) 2,5 "
- b) Méritos por antigüedad.
 - Por cada año transcurrido en la categoría anterior y hasta un máximo de 5 puntos 1,0 "
 - Por cada año transcurrido en el Centro donde se convoca y hasta un máximo de 2,5 puntos 0,25 "

1.3. Aplicado el anterior baremo, pasarán a la fase siguiente de realización de pruebas teórico-prácticas, solamente los cinco trabajadores que mayor puntuación hayan obtenido. El resultado de la puntuación de todos los aspirantes se dará a conocer a los mismos y a sus representantes sindicales.

2. La prueba de aptitud se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

- 2.1. Junto con la solicitud, el aspirante a participar a las pruebas aportará la documentación que acredite los méritos alegados.
- 2.2. En un plazo no superior a 15 días, los seleccionados de acuerdo con el epígrafe anterior, realizarán las pruebas teórico-prácticas que se determinen.
- 2.3. El diseño de las pruebas a realizar corresponde a la División de Personal, con la conformidad de la Comisión de Ascensos. Determinado el contenido de las pruebas a realizar para el ascenso a una categoría determinada no se podrá variar dicho contenido durante, al menos, dos años.
- 2.4. El fallo del Tribunal se dará a conocer en el plazo de cinco días contando a partir de la finalización de las mismas y será ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que pudieran plantearse en la vía jurisdiccional.

C A P Í T U L O V I

Calendario, jornada, horario, vacaciones y fiestas.

Art. 24. Jornada de Trabajo.-

- 1.- 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 el año 1985, 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 está incluido el tiempo de descanso de los 15 minutos correspondientes de cada día.

Art. 25. Tipos de jornada.-

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

- Personal de sondeos a turnos.
- Personal con jornada especial de 36 horas 45 minutos semanales.

Art. 26. Turnos.- Con carácter general, el personal de Equipos de Sondeos del conjunto de "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 estén 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 la conveniencia de incluir las horas de recuperación, si hubiese lugar, en función de la posibilidad de realizar estos trabajos en horas nocturnas.

En caso de no llegar a un acuerdo referente a la inclusión de las horas de recuperación antes mencionadas, ambas

partes se someterán al arbitraje de la persona por ellas designadas.

Art. 27. Horarios.- De acuerdo con los tipos de jornada establecidos, los horarios se pactarán entre el Jefe del Centro y los Comités Regionales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. 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 correspondientes 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.

Art. 29. Festividad de la Empresa.- 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.

Si éste coincidiese con sábado o domingo, se disfrutará en viernes o lunes.

Art. 30. Vacaciones.-

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual retribuida de treinta días naturales.
2. El periodo de disfrute de las vacaciones será normalmente de 1º de junio a 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 encuadrado en el artículo 83 punto 1 (de dedicación directa a la producción) solamente podrá disfrutar 15 días naturales de vacaciones en el periodo normal, es decir, del 1º de junio al 30 de septiembre. Los restantes días los disfrutará en el mes de diciembre.

Estos trabajadores deberán comunicar por escrito la quincena concreta que, quieran disfrutar, fuera del periodo 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.

1. 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 10 días naturales de vacaciones, acumulables a los 30 normales y percibirá una compensación de 6.863 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones.
 - a) Personal con dedicación directa a la producción que voluntariamente renuncie a disfrutar los 15 de vacaciones en periodo estival.
 - b) Personal con dedicación directa a la producción que por causas ajenas a su voluntad no pueda disfrutar los 15 días 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. A partir de 1986, la totalidad del personal, excepto quienes ya se encuentren en vacaciones en esas fechas disfrutará de 4 días laborables de vacaciones en Navidad, en dos turnos distribuidos de manera que permitan dejar cubiertas las necesidades del servicio.

Art. 31. Suspensión de trabajo por inclemencias de tiempo.-

Cuando las condiciones atmosféricas o el 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.

Con objeto de que la recuperación tenga un carácter uniforme y en aras de una mayor eficacia se podrá prolongar con carácter general la jornada en una hora más por día, teniendo ésta el carácter de hora de recuperación. No obstante, en previsión de exigencias climatológicas podrá llegarse, a requerimiento de la Empresa, a realizar hasta otra hora diaria más que tendrá también el mismo carácter de hora de recuperación. El periodo de recuperación efectiva se iniciará el 1 de abril finalizando el 30 de noviembre.

Las horas de recuperación según se vayan efectuando se abonarán al precio de 1ª hora extraordinaria según los valores establecidos para éstas en el Anexo nº 8.

C A P I T U L O V I I

Permisos, Licencias y Excedencias

Art. 32. Permisos, licencias y facilidades para el estudio.-

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye como Anexo número 3.
2. El trabajador deberá notificarlo, 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.

Art. 33. Ausencias por cumplimiento del servicio militar.-

El trabajador que se incorpore a filas tendrá reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el Servicio Militar 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 por el tiempo mínimo de duración del mismo.

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

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

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

Art. 34. 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.

Art. 35. 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.

Art. 36. Permisos especiales en épocas de inclemencias climatológicas.- Durante el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de marzo, el personal con "dedicación directa a la producción" (Grupo "a" del artículo 83 punto 1) 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.

Art. 37. Autorización 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.

Art. 38. 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 recibí 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.

CAPÍTULO VIII Residenciación, desplazamientos y traslados

Art. 39. Residenciación.- 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 a que se le destine podrá pertenecer a cualquier Centro. En este caso el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiere 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.

Art. 40. Desplazamientos.-

1. La Empresa, por necesidades del 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 trabajos 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. Se procurará que los desplazamientos sean 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 la 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 7.
4. Con motivo de estos desplazamientos TRAGSA abonará dietas en la forma que se regula en los apartados 5 al 7 de este artículo y en la cuantía expresada en el anexo número 4. 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 del servicio, pernocte fuera de su domicilio laboral.
6. Dieta reducida.- Devengará dieta reducida el personal en desplazamientos que, no pernoctando fuera de su residencia laboral, no pueda regresar a comer y realice alguna comida principal fuera de dicha residencia.
7. Desplazamientos en zonas con residencia de TRAGSA. El personal desplazado que haga uso voluntario de las residencias que tienen montadas TRAGSA cobrará el 50 por ciento de las dietas que le correspondan.

Art. 41. Gastos de locomoción.- Al personal que de mutuo acuerdo con la Empresa voluntariamente 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 conductor17,15 pts
- Por cada operario transportado además del conductor 3 "

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 ciento 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 (autóbus, microbús o turismo).

Art. 42. Plus de acceso a tajo.- El trabajador que conduzca vehículos de su propiedad de mutuo acuerdo con la Empresa o vehículos 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 sólo, percibirá un Plus de Acceso al Tajo de 10,75 pesetas/Kilómetro recorrido por el tiempo que dedique a esta locomoción. Este Plus compensa cualquier retribución que por este concepto pudiera corresponder.

A efectos 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.

Art. 43. Plus de comida y plus de ayuda a comedor.-

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

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

2. Aquel personal que preste sus servicios en las dependencias de los talleres y no sea transportado con los medios de la Empresa para realizar su comida, devengará un plus en concepto de ayuda de comedor de 215 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 se devengará durante el mismo retribución económica alguna.

La percepción de este plus es incompatible con el devengo de dieta completa, reducida 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 congeladas -- hasta que se igualen. El plus de ayuda de comedor en la

cuantía establecida de 215 pesetas vendrá a sustituir a las inferiores cantidades pactadas que por este concepto se venían abonando.

Art. 44. 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 IPC, 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 236.300, pesetas.

C A P I T U L O I X

Seguridad e Higiene en el trabajo

Art. 45. Obligaciones de la Dirección de TRAGSA.- La Dirección de la Empresa se obliga a respetar y hacer respetar las normas de la Ordenanza General 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 de sus correlativos Organismos en las Comunidades Autónomas competentes, pondrá en marcha un Plus General de Seguridad e Higiene en la Empresa.

Art. 46. 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) Cinco miembros designados por el Comité Nacional de entre los componentes de los Comités Regionales de Seguridad e Higiene.
- 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 designado por la Dirección de la Empresa entre los trabajadores que tengan experiencia y conocimientos prácticos en materia de Seguridad e Higiene.

El Comité Regional tendrá una reunión mensual y el Comité Central dos reuniones al año, y con carácter extraordinario a petición fundada de la mayoría de sus componentes.

Art. 47. Funciones de los Comités 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, proceso laborales.
- Se tendrá un control médico especial sobre aquellos trabajadores que estén en un puesto con condiciones presumiblemente perjudiciales en tanto se elimina estas condiciones.

Art. 48. 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 a 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, puestos, 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, 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 médicos 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 oportunos 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.

Art. 49. Prendas de Trabajo y Seguridad.- Las prendas de trabajo y seguridad se distribuirán durante la vigencia de ese Convenio como se recoge en el Anexo número 5. 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 para usarlo en caso de accidente o enfermedad.

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 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 quince 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.

C A P I T U L O X

Representación de los trabajadores en la Empresa.

Art. 50. Comités 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 cuentas -- 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 faltas graves antes de su resolución.
 - d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la Ley y las definidas en el presente Convenio.

Art. 51. Comités Regionales de Empresa.-

1. En la Sede Central, en cada Centro Regional y en el Centro de Vallecas 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 número 3. ZARAGOZA
- Centro Regional número 5. VALLADOLID
- Centro Regional número 6. MADRID
- Centro Regional número 7. VALENCIA
- Centro Regional número 8. BADAJOZ
- Centro Regional número 9. GRANADA
- Centro Regional número 10. SEVILLA
- Centro Regional número 11. VALLECAS
- Centro Regional número 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.

Art. 52. Comité Intercentros de Empresa.-

1. El Comité Intercentros de la Empresa estará integrado por 12 miembros elegidos por los Comités Regionales, de tal forma que se respete la proporcionalidad que reflejen las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa.

2. Guardando la citada proporcionalidad, resulta conveniente que el Comité Intercentros represente de la mejor forma posible al personal de la Sede Central y el de los diversos Centros Regionales, en cuya virtud, se procurará que por cada uno de ellos exista un representante.

Los dos restantes se elegirán de forma que garantice el principio de proporcionalidad sindical, en los dos Centros con mayor plantilla al comienzo de 1985

3. Para formar parte del Comité Intercentros será preciso ostentar la condición de Delegado de Personal.

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.

Art. 53. Secciones Sindicales.-

1. Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, que trabajen en un mismo Centro Regional podrán constituir la correspondiente sección sindical, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Para los sindicatos que en el momento de publicarse el Convenio en el B.O.E. ya tuvieran constituidas secciones, regirán las condiciones establecidas en el VI Convenio.
- b) En los restantes supuestos: Acreditar fehacientemente una afiliación del 15% de la plantilla de trabajadores fijos.

2. Además de los Sindicatos que el momento de publicarse el presente Convenio en el B.O.E. tuvieran ya constituida Sección Sindical Central, podrán constituirlos aquellos otros Sindicatos que, con arreglo a las normas del punto anterior, cuenten al menos con tres Secciones Sindicales de Centro Regional.

3. Cada Sección Regional, de acuerdo con sus Estatutos, designará a un Delegado Sindical y a un Secretario 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.

4. 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.

5. La Sección Central Sindical ostentará las competencias a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las Secciones Sindicales Centrales recibirán información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.

7. 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.

Art. 54. Régimen 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.

Art. 55. 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 su caso, mensual y deberá ir precedida de una - notificación del Presidente del Comité Regional al - Jefe del Centro en la que conste el Nº de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes proceden las horas acumuladas.

Art. 56. Asambleas -

1. Los Comités de Centro de Trabajo podrán convocar asambleas de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la Empresa, será preciso la previa notificación o autorización, según la ley, al responsable empresa - - rial del Centro.
2. El personal de cada Centro de trabajo dispondrá de un - máximo de ocho horas anuales retribuidas para efectuar asambleas en horas de trabajo, de las cuales sólo podrán utilizarse un máximo de cinco en el periodo comprendido entre 1º de abril y 30 de noviembre.
3. El órgano convocante será responsable del orden y del - buen uso y mantenimiento de las instalaciones

C A P I T U L O X I

Servicios Sociales

Art. 57. Comisión 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 cada una de las 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 las Comisiones Regionales y - del Comité Nacional de la representación de los trabajadores en TRAGSA, únicamente los estudios y propuestas a la Empresa relacionados en casos concretos y aspectos - generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna otra Comisión, salvo que la representación de los trabajadores y la Empresa lleguen a un acuerdo - de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales o de - colaboración entre ambas.
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
 - Grupos 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 que procederse a votación.

7. Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, -- con una periodicidad mensual, en el caso de las Comi -- siones 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 justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborales en las reuniones de las Comi siones Regionales.

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación de 12.676.422 pesetas anuales.
9. La aportación de la Empresa para estos fines será distribuido 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 de Asistencia Social" - los trabajadores se obligan a satisfacer al mismo, - la cantidad de -- CIENTO SETENTA Y DOS PESETAS mensuales. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, quedando facultada la Empresa para descontar de los haberes de su personal el im porte de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensual - mente en la cuenta del Fondo de Asistencia Social.

Art. 58. 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, por la Dirección de la Empresa se establecerá el "premio a la constancia" para todos los trabajadores que lleven más de veinticinco años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa.

Art. 59. Formación Profesional - La Empresa organizará y -- promoverá la asistencia a cursillos de formación a aquellas especialidades que considere convenientes, pudiendo la re - presentación de los trabajadores presentar las sugerencias que considere interesantes para el mejor cumplimiento de -- los fines propuestos.

Una vez oída la sugerencia de los trabajadores, la Dirección de la Empresa elaborará el programa mínimo anual -- que sobre esta materia vaya a llevar a efecto, tanto en orden a la formación básica, como para la promoción y el reci claje profesional de los trabajadores.

Art. 60. 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 de UN MILLON CUATROCIENTOS CUARENTA Y UNA MIL CIENTO NOVENTA PESETAS en caso de muerte, DOS MILLONES CUATROCIENTAS OCHENTA Y NUEVE MIL - TRESCIENTAS VEINTIOCHO PESETAS en caso de invalidez to - tal absoluta y la cantidad que corresponda en caso de in - validez parcial. Para la graduación de la invalidez se - estará a lo establecido en la póliza que la Empresa tie - ne suscrita con la Compañía de Seguros "La Equitativa", de la cual tiene conocimiento el Comité Intercentro.
3. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

Art. 61. Garantías 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 Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Art. 62. Indemnización por muerte.- La Empresa abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador según las normas de la Seguridad Social, que falleciese por causa distinta a accidente, las siguientes cantidades:

	<u>Pesetas</u>
- Viuda	195.470
- Ascendientes a su cargo (por cada uno)	16.110
- Hijos menores de 18 años, o mayores disminuidos	16.110
- Hijos mayores de 18 años y menores de 25, -- que cursen estudios (por cada uno)	8.100

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.

Art. 63. Sustitución.- Las indemnizaciones a que hace referencia los Art.s 59 y 61 sustituyen a la del Art. 139 de la ordenanza laboral de la Construcción.

Art. 64. Complemento en caso de Incapacidad Laboral Transitoria.- En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad común o profesional, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación que satisfaga la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100 por cien del salario base-Convención y antigüedad. 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 decimoquinto día de baja en los demás casos de enfermedad común.

Art. 65. Jubilación.- 1. Años 1.985 y 1.986

- Los trabajadores que, hayan cumplido la edad de 60 años y no tengan aún 65 años cumplidos podrán solicitar su jubilación a la Dirección de la Empresa.

- 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 la cantidad diferencial que resulte entre la pensión a que tendría derecho a percibir del INSS si se jubilase con 65 años de edad cumplidos y la que este organismo le fije según su edad real de jubilación en aplicación del coeficiente reductor establecido para estos casos.

2.- Año 1.987.-

Los trabajadores que, hayan cumplido los 62 años y no tengan aún 65 cumplidos, podrán solicitar, igualmente su jubilación a la Dirección, en las mismas condiciones que las citadas en el párrafo anterior. Aceptada la jubilación, la Empresa garantizará el abono de unas pensiones diferenciales, en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 65 años, serán las siguientes:

62 años	91%
63 "	94%
64 "	100%

3.- Al margen de lo previsto en los dos apartados anteriores, los trabajadores en quienes concurren circunstancias personales y profesionales especiales, podrán solicitar su jubila-

ción a partir de los 60 años cumplidos. Si la Empresa -- concede la jubilación anticipada, al amparo de este supuesto especial, las cantidades garantizadas serán siempre las del punto 1.

4.- Las cantidades complementarias a que se refieren los 3 puntos anteriores serán abonadas al mismo número de veces al año que lo haga el INSS, y durante el mismo periodo de tiempo que el trabajador tenga el derecho a su percibo.

5.- Por mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Empresa, podrán negociarse la sustitución de la pensión complementaria por una cantidad a tanto alzado en la cuantía que ambas partes acuerden.

Art. 66. Indemnización 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 año de servicio.

- Jubilación a los 60 años	32.220,- pts.
- Jubilación a los 61 años	26.850,- pts.
- Jubilación a los 62 años	21.480,- pts.
- Jubilación a los 63 años	16.110,- pts.
- Jubilación a los 64 años	10.740,- pts.
- Jubilación a los 65 años	8.055,- pts.
- Cese por incapacidad	21.480,- pts.

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio no sobrepasará el 10 de diciembre de 1953.

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

Aquel trabajador que lleve más de veinticinco 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.

Art. 67. 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.

C A P I T U L O X I I
Fondo de Vivienda

Art. 68. Constitución y dotación.- De acuerdo con lo establecido en el Art. 62 del VI Convenio Colectivo para TRAGSA, el F.A.V. se constituye con las siguientes aportaciones:

- 1ª. 11.000.000 ingresadas por la empresa en 1.982
- 2ª. 1.800 pts. por cada trabajador fijo de plantilla cortependientes a 150 pts. por cada una de las 12 mensualidades de 1.984.
- 3ª. Las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico legítimo previa aceptación de la Comisión del F.A.V.
- 4ª. Los intereses generados por los préstamos concedidos.

Art. 69. Beneficiarios.- Todos los trabajadores fijos de TRAGSA podrán beneficiarse de las prestaciones del F.A.V., independientemente de su categoría profesional y de su puesto de trabajo.

Art. 70. Finalidad de las ayudas.- Los préstamos del F.A.V. - concedidos por la Empresa sólo podrán ser destinados a las siguientes finalidades:

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

Art. 71. 1. La adquisición de vivienda por parte del trabajador, solamente dará derecho a acogerse a los beneficios del F.A.V., en los siguientes supuestos:

19. Adquisición de la primera vivienda familiar del trabajador.
 20. Adquisición de la 2ª vivienda, si la primera ha devenido manifiestamente insuficiente por incremento del número de miembros de la familia y previa enajenación de la 1ª.
 30. Inhabilitación de la primera, debida a fuerza mayor física o legal.
2. Quedan expresamente excluidos de los beneficios del F.A.V. quienes al adquirir 2ª vivienda mantengan su propiedad sobre la primera.

Art. 72. En la concesión de los préstamos para reparación y mejora de la vivienda se dará prioridad a los supuestos de reparación sobre los de mejora, y entre los primeros, a los debidos a causas catastróficas tales como incendio, inundación o similares.

Art. 73. Tipos y cuantía de los préstamos.-

1. Préstamos para adquisiciones: Se dedicará a esta finalidad el 75% de la cantidad que la Comisión del F.A.V. dedique cada año a préstamos. Su importe unitario no podrá ser superior a 2.000.000,- de pesetas.
2. Préstamos para reparaciones y mejoras: Se dedicará a esta finalidad el 25% restante. El importe unitario no podrá ser superior a 250.000,- pesetas.

Art. 74. Intereses, plazos y forma de devolución de los préstamos.-

1. Los préstamos del F.A.V. concedidos por la Empresa devengarán los siguientes intereses:
 - Préstamos hasta 4 años 3% interés
 - " a 5 años 4,5% "
 - " a 6 " 6%
2. Los préstamos de cuantía igual o inferior a 250.000,- pts. se concederán en todo caso a 4 años como máximo.
3. La amortización del préstamos más sus intereses se efectuará por mensualidades constantes comprensivas de capital e intereses, y se descontará 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.

Art. 75. Procedimiento de concesión.-

1. Semestralmente, la Comisión del F.A.V. hará una convocatoria pública de concesión de préstamos, en la que se hará constar las cantidades destinadas a adquisiciones y las destinadas a reparaciones y mejoras, así como la fecha límite de recepción de solicitudes.
2. Los peticionarios cumplimentarán el impreso que figura como anexo al presente Reglamento y acompañarán documentación acreditativa de los extremos que figuran en la solicitud.

3. En caso de existir más peticionarios que posibles préstamos a conceder, éstos se otorgarán por resolución de la Comisión del F.A.V. en aplicación del siguiente baremo:

A.- Adquisición de vivienda:

- 1ª Vivienda 5 puntos
- 2ª Vivienda
 - . Catástrofe (inundación, incendio o similar) 5 puntos
 - . Insuficiencia de la actual 2
 - . Traslado (previa venta de la 1ª) ... 1,5 "
- Traslado (sin que exista una primera vivienda) 2
- Situación económica.-
 - . Los ingresos familiares se dividirán por el nº de miembros de la familia, con lo que se obtendrá la renta per cápita.
 - . A esta renta per cápita, se aplicará el siguiente baremo:
 - R.p.c. hasta 250.000 5
 - " desde 250.001 a 375.000 4
 - " " 375.001 a 500.000 3
 - " " 500.001 a 625.000 2
 - " " 625.001 a 750.000 1
 - R.p.c. desde 750.001 a 875.000 0,5
 - " más de 875.001 0

En caso de que dos peticionarios estuvieran incluidos en el mismo tramo de renta, se dará prioridad al que, dentro de él, figure con menores ingresos.

Se entenderá por miembro de la familia, quien tenga la condición de beneficiario de la S.S. y el titular de la cartilla.

B.- Reparación y mejora:

- Reparación debida a siniestro o fuerza mayor 5 puntos
- Reparación por daños normales 2 "
- Simple mejora de la vivienda 1

Ingresos según declaración de la renta: Se aplicará el baremo citado en el Apartado A.

4. Los préstamos para mejora de vivienda, sólo podrán solicitarse una vez cada 10 años por el mismo trabajador. Los restantes, cuando concurren las circunstancias que lo justifiquen, siempre que el peticionario no esté en ese momento, amortizando un crédito anterior.

Los hechos causantes del siniestro, para justificar un préstamo deberán haber ocurrido no antes de 6 meses, respecto a la fecha de la solicitud. Las obras para reparación o mejora deberán iniciarse en plazo no superior a 3 meses, a partir de la concesión del préstamo.

5. Examinadas las solicitudes, se darán a conocer a los solicitantes las puntuaciones obtenidas por todos y cada uno y se concederán los créditos a quienes mayor puntuación hayan alcanzado. Las reclamaciones contra las Resoluciones de la Comisión del F.A.V. se presentarán ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

6. No podrá cursarse, ni obtener más de un préstamo para la adquisición de la misma vivienda.

Art. 76. Documentación a aportar.-

- 9.1. Fotocopia de la declaración de la renta. Si el solicitante está casado en régimen de separación de bienes, deberá aportar, además, la declaración del cónyuge.

- 9.2. Adquisición de viviendas.
- Contrato de compraventa, siempre que esté suficientemente formalizado, aunque no lo sea en escritura pública.
 - Opción de compra, formalizada.
 - Si la vivienda se ha construido o se está construyendo por gestión directa o en régimen cooperativo, documento que acredite la concesión de la vivienda y valoración de la obra conforme a su presentación al Colegio Provincial de Arquitectos.
- 9.3. Reparaciones o mejoras. Facturas ya abonadas o presupuesto de las obras a realizar. La Comisión del F.A.V. está facultada para proceder a peritar los presupuestos que se presenten.
- 9.4. 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.
- 9.5. La Comisión del F.A.V. está facultada para pedir a los adjudicatarios de los préstamos, las informaciones, ampliaciones de datos, y documentación complementaria -- que estime convenientes.

Art. 77. Supuestos especiales de devolución.-

- Sólo se concederán préstamos del F.A.V. a mayores de 59 años, cuando garanticen la devolución íntegra del préstamo por cualesquiera de las formas admitidas en el tráfico mercantil.
- En casos de bajas voluntarias de trabajadores con préstamos en curso de devolución, se concertará de mutuo acuerdo la fórmula de cancelación de la deuda restante.

C A P Í T U L O X I I I
Remuneraciones

Art. 78. Principios generales sobre retribución.-

- Los impuestos, cargas sociales y cualquiera otra deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o -- gravan 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.

- Los salarios, a efectos de cotización de Seguros Sociales obligatorios, serán los legalmente establecidos de acuerdo con la Ley.
- Las percepciones cobradas por incentivos le serán detalladas al trabajador adjuntándoselas al recibo de salarios.

Art. 79. Conceptos retributivos.-

- Percepciones salariales.- Por aplicación del Decreto -- 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- Salario Base-Convenio
- Complementos salariales.
 - Personales.
 - Plus Antigüedad.
 - De puestos de trabajo.
 - Plus Nocturnidad, trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

- Plus Jefe de Equipo.
- Plus Conductor-Mecánico.
- De calidad o cantidad de trabajo.
 - Plus cambio de jornada.
 - Horas extraordinarias.
 - Horas profesionales.
 - Incentivos.
 - Primas de Talleres.
 - Premio por Rendimiento.
 - Gama.
 - Prima de Sondeos.
 - Complemento de carga y autocar
 - Plus incremento incentivos.
- De vencimiento superior a un mes.
 - Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios.
- 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, tendrá la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

Art. 80. 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 6.

Esta 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 (licencia o permiso no retribuidos, etc.).

Art. 81. Plus antigüedad.- Se establece la cuantía del Plus de Antigüedad consistente por este orden, en dos bienios de 5 por ciento cada uno y en quinquenios del 7 por ciento. Para el cálculo de este Plus se -- aplicará el 5 y el 7 por ciento sobre los valores determinados en el Anexo número 8 para cada uno de los niveles, aplicándose al vencimiento de dichos bienios 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 todo 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.

Art. 82. 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 IPC, referido al alquiler de la vivienda, y previa exhibición por el interesado del correspondiente contrato.

Art. 83. Plus cambio de jornada.-

- Durante 1.985 el personal del conjunto de "dedicación directa a la producción" del Centro 1 que más adelante se

relaciona, percibirá durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, por realizar en este período una jornada de 8,45 horas de trabajo un plus de cambio de jornada de 4.741 pesetas mensuales.

- Ingenieros e Ingenieros Técnicos.
- Encargados de Equipos Mecánicos y Sondeos.
- Encargado de Obra.
- Personal de Topografía.
- Personal administrativo afecto a obra.
- Grupo operario de Equipos Mecánicos y Sondeos.
- Grupo operario de Albañilería.
- Personal de Mantenimiento Estándar.
- Conductores Mecánicos, Oficiales Conductores afectos a obra.

2. A partir de 1.1.1986, el régimen de jornada del personal a que se refiere este Art. se regulará por lo establecido en el Art. 31.

Art. 84. Plus de nocturnidad, plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.- Para el abono del plus por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos se estará a 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 número 8.

Art. 85. 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 número 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.

Art. 86. Plus de Conductor-Mecánico.- Este Plus lo percibirán los Conductores-Mecánicos.

Su importe es de NUEVE MIL NOVECIENTAS TREINTA PESETAS (9.930) anuales y se percibirán en 15 pagas al año, haciéndose efectivo en las 12 mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad.

Art. 87. Horas extraordinarias.-

1. Tendrán 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 1.826 horas de trabajo efectivo.

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

- primera hora extraordinaria, la primera de las horas extraordinarias, que se realicen incluido en 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 1826 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 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 prevé durante la vigencia de este Convenio. En consecuencia:

- Las horas extraordinarias tendrán un límite máximo por trabajador de 100.
- Las horas extraordinarias pueden compensarse por un tiempo de descanso equivalente en lugar de ser retribuidas ordinariamente.
- 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.

4. Se considerarán horas estructurales las determinadas a continuación:

- 1º. Las que el trabajador haga conduciendo para desplazar se en aquellos supuestos en que no sea de aplicación el Plus de Acceso a Tajo.
- 2º. Las efectuadas como consecuencia de periodos punta de producción, entendiéndose como tales las que se realicen en periodo estival como consecuencia de un sobrecargo de la cartera de pedidos.
- 3º. Las efectuadas por los Equipos de Sondeos y Aperos, cuando la exigencia técnica de los mismos así lo requiera

Art. 88. Horas profesionales.- El importe correspondiente a horas profesionales, para cada una de las categorías y niveles se abonarán con arreglo a los valores determinados en la tabla del Anexo número 8.

Art. 89. Incentivos.- Al personal de TRAGSA sometido a este Convenio le será de aplicación el régimen de incentivos que se recoge en el anexo 9

Art. 90. 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 Anexo número 7, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo. A dicha cuantía se adicionará 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 la prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social procedentes del prorrateo mensual de la cotización de las gratificaciones extraordinarias, garantice el 100 por ciento de dichas gratificaciones establecido en el párrafo primero de este artículo.

Los períodos de I.L.T. producidos entre primero de 1º de enero y 31 de mayo se regularizarán al abonar la paga de julio, los que se produzcan entre el 1º de septiembre y 30 de noviembre al abonar la paga de Navidad y los que se produzcan del 1º al 31 de diciembre al abonar la paga de Beneficios, y las que se produzcan desde el 1º de Julio al 31 de Agosto, en la de Octubre.

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. Para el abono de las medias aritméticas y su inclusión en las Pagas Extraordinarias correspondientes, se tendrá en cuenta lo que a continuación se indica, para cada una de ellas.

A) Media aritmética "Paga de julio"

Para la obtención de las cifras previas, se sumarán las percepciones percibidas en concepto de incentivos durante el período comprendido entre el 1º de octubre y el 31 de marzo y se dividirá por el número de días del citado período y se multiplicará por el número de días acreditados en 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 período a considerar el comprendido entre el 1º de abril a 30 de septiembre, o sea, 183 días, y se abonará conjuntamente con la extraordinaria de diciembre.

C) Media aritmética "Paga de octubre"

De igual forma, siendo el período considerado del 1º de julio al 30 de septiembre, o sea, 92 días, y su abono se realizará en el mes de octubre.

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

Art. 91. Calendario de pagos. Los devengos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convenio se efectuarán en las fechas siguientes:

- Paga 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 ordenes de transferencia el día anterior al último laborable del mes.

Art. 92. Plus extrasalarial. Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que a continuación se reseñan 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) 7.725 pts/mes
- Resto de personal (transporte) 4.952 " "

Art. 93. 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 1958, puede devengar Plus de Distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan, según el Anexo número 8, en lo que se refieren al tiempo de espera y transporte. En relación con gastos de locomoción en vehículo propio, se abonará en base a 17,15 pts/km., según el artículo número 41.

Art. 94. Trabajos de superior categoría. 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 a 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.

Art. 95. Trabajos de inferior categoría. La Empresa por necesidades permanentes, transitorias e imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste 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 corresponda, debiéndose dar cuenta antes al Delegado de Personal o Comité correspondiente.

CAPITULO XIV

Creación de empleo.

Art. 96. Declaración 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 1.984, 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 en prácticas y de formación), y a los trabajadores con largos períodos de desempleo y a los de las zonas más deprimidas y con más elevados índices de paro.

Art. 97. Minusválidos. La Empresa asume el compromiso de cumplir rigurosamente las obligaciones derivadas de la Ley de Integración Social del Minusválido. A tal efecto, antes de 1.1.1986, en colaboración con el INEM determinará las características funcionales de los puestos de trabajo a cubrir por minusválidos, hasta el nivel del 2% de su plantilla a dicha fecha, y llevará a cabo los procesos de selección y contratación necesarios.

Art. 98. 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.- El sistema de recuperación de horas por inclemencias del tiempo establecido en el Art. 31 entrará en vigor a partir del 1º de julio de 1985.

El personal del Centro Regional nº 1 mantendrá durante 1.985 el mismo régimen de jornada de trabajo que actualmente ya que hasta entonces tiene vigencia, lo dispuesto en el Art. 18 del VI Convenio.

- Segunda.- Se crea una Comisión Paritaria de Ascensos, Categorias Profesionales e Incentivos, compuesta por cinco representantes de los trabajadores y cinco representantes de la Empresa, con las siguientes finalidades y plazos de actuación:

1. Ascensos: Antes del día 31 de julio conocerá - el diseño de las pruebas teórico-prácticas -- correspondientes a todos los ascensos posibles según el Art. 19. Asimismo, conocerá para esta fecha el plan de convocatorias para 1985, y antes del 31 de marzo de 1986 los correspondientes a dicho año 1986.
2. Categorías profesionales.- Antes del 30.9.85 - la Empresa entregará a la Comisión una propuesta de modificación del actual Anexo nº 1 de Categorías Profesionales. Dicha propuesta será negociada en la Comisión, y una vez que haya acuerdo sobre el particular, el nuevo Anexo -- sustituirá al actual nº 1
3. Incentivos.- Durante el mes de junio, la Comisión conocerá y revisará los resultados del sistema de incentivos actualmente en vigor para - el grupo B. Los resultados de esta revisión se tendrán en cuenta para 1985.

Durante el mes de julio, se negociará un nuevo sistema de incentivos para los grupos B y C y para el personal de sondeos, sobre la base de reducir las diferencias intergrupales, simplificar los cálculos y facilitar su abono mensual.

- Tercera.- Para 1985, el plazo para solicitar las vacantes el personal de dedicación directa a la producción, se amplía hasta un mes después a la firma del Convenio.
- Cuarta.- Durante 1985 la representación Sindical en la Comisión Negociadora hará llegar al Comité Central de Seguridad e Higiene una propuesta sobre puestos de trabajo peligrosos, tóxicos o excepcionalmente penosos. En su caso, se solicitará informe del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a efectos de elaborar el correspondiente catálogo
- Quinta.- Durante los dos años de vigencia de este Convenio, y como compromiso contraído exclusivamente para 1985 y 1986 la Dirección cubrirá con nuevas contrataciones hasta un 40% de las vacantes que se produzcan en este periodo por jubilaciones.

A N E X O N O 1

DEFINICIÓN DE FUNCIONES DE LAS DIVERSAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO DE OPERARIOS

CAPATAZ-MAQUINISTA DE EQUIPOS MECANICOS

Es el operario que a las órdenes del Encargado de Equipos Mecánicos o del técnico titulado, tiene a su cargo un grupo de máquinas y organiza los trabajos de ese conjunto de máquina.

Deberá conocer perfectamente el manejo de las máquinas -- más usuales del parque de TRAGSA, estando capacitado para la formación profesional del personal a su cargo, e incluso manejará directamente dichas máquinas cuando las necesidades de producción así lo requieran.

Es responsable de obtener el debido rendimiento y el óptimo grado de utilización de la maquinaria a su cargo, así como -- del mantenimiento de la disciplina del personal igualmente a su cargo; de las entradas, salidas y consumos de materiales, combustibles y lubricantes, y, en general, de la fidelidad de todos -- los datos reflejados en los partes de trabajo.

Debe estar en posesión del carnet de conducir de clase C o superior.

CAPATAZ DE EQUIPOS MECANICOS

Es el operario que, a las órdenes del Encargado de Equipos Mecánicos o del técnico titulado, tiene a su cargo un grupo de máquinas y organiza los trabajos de ese conjunto de máquinas.

Es responsable de obtener el debido rendimiento y el óptimo grado de utilización de la maquinaria a su cargo, así como -- del mantenimiento de la disciplina del personal igualmente a su cargo; de las entradas, salidas y consumos de materiales, combustibles y lubricantes, y, en general, de la fidelidad de todos -- los datos reflejados en los partes de trabajo.

Debe estar en posesión del carnet de conducir de clase C o superior.

CAPATAZ DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes del Encargado de Sondeos o del técnico titulado, realiza y organiza los trabajos de un equipo de sondeos en uno o varios turnos.

Es el responsable de cuanto ocurra en el equipo de sondeos, debiendo obtener el debido rendimiento y mantener la disciplina en el trabajo.

Además de reunir los conocimientos exigidos a los de categorías inferiores, deberá saber lo siguiente:

Conocimientos teóricos y prácticos y habilidad suficiente en manejo de cualquier tipo de perforadora de percusión, rotación o circulación directa o inversa, de lodos, etc.- Uso de los correctivos de lodos.- Manejo de las herramientas de pesca. Medidas del tiempo de subida de los detritus.- Pérdidas de presión en varillajes y triconos.- Velocidad ascensional de lodos y detritus en el sondeo.- Dificultades en la perforación (cavidades, arenas, balsas, estratos inclinados, pérdidas de circulación, extracción de testigos, etc.)- Corrección y medida de la vertical de un sondeo.- Recuperación de tubería.- Cementaciones: cálculo de cemento y pasta.- Reconocimiento de los terrenos.- Organización del personal.- Inventarios de materiales, y combustibles y lubricantes. Entradas y salidas de los mismos. Distintos varillaje y roscas: reconocimiento.- Medidas A.P.I.- Soldaduras Clase de triconos y cuatritriconos.- Fragua y temple de trépanos. Despiece del equipo y número de catálogo. Debe poseer el carnet de clase C o superior.

Para ascender a Capataz de Sondeos será necesaria la antigüedad de dos años como mínimo en la categoría de Oficial de 1ª.

CAPATAZ DE ALMACEN

Es el operario que a las órdenes de sus superiores, maneja los catálogos de despiece de toda la maquinaria.

Identifica en los citados catálogos toda clase de repuestos o recambios, tanto sobre una muestra de éstos como por la referencia que tenga.

De acuerdo con las instrucciones dadas por sus superiores dirige, distribuye, coordina y controla y, en caso preciso colabora en los trabajos de recuento, clasificación, distribución, colocación, preparación de envíos y entrega de los materiales recibidos en el Almacén Central.

Visa los documentos que reflejan los movimientos de materiales.

Comprueba las anotaciones pertinentes en registros, ficheros, etc.

Facilita datos, cuando le son solicitados, sobre ubicación y movimiento de materiales, rendimiento del personal, etc.

Mantiene la disciplina entre el personal a sus órdenes, que puede ser cualificado y no cualificado, y exige del mismo el debido rendimiento.

Cualquiera otra de naturaleza análoga a las anteriores- que le encomienden sus superiores.

CAPATAZ DE TRANSPORTE

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, tiene por misión organizar y distribuir el trabajo de los vehículos de acuerdo con las instrucciones recibidas; vigilar el consumo y necesidades de combustibles y lubricantes, repuestos y recambios de los vehículos, adoptando las medidas necesarias para el normal funcionamiento de los mismos; cuidar asimismo del cumplimiento de cuanto exige el Código de la Circulación respecto a la señalización, documentación y demás requisitos indispensables; revisar periódicamente el estado de los vehículos; comprobar las herramientas de que están dotados los vehículos y vigilar las cargas y descargas del material y cuantas misiones similares le sean asignadas.

CONDUCTOR MECANICO

Es el operario que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "E", tiene la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio; dirigirá la carga de la mercancía y responderá de la misma si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, dando, si se le exigiere, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijan.

Cuando conduzca vehículos-cisterna, además de sus obligaciones propias, deberá realizar las siguientes:

- Inspeccionar el estado, 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 las cisternas para ello.
- Controlar las presiones, despresionar, utilizando las carretas y demás elementos de seguridad que se le ordene.

PROFESIONALES DE OFICIO DE TALLER

Oficial de 3ª.- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado aún los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos corrientes con la corrección propia exigida a un Oficial de Segunda, efectuando, en consecuencia, los de menor importancia.

Oficial de 2ª.- Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de Tercera, dentro de la Empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

Oficial de 1ª.- Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de Segunda, dentro de la Empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

Dentro de este grupo de profesionales, las especialidades que son características de la Empresa de Transformación Agraria S.A., son entre otras, las siguientes:

- Ajustador
- Verificador
- Calderero de Hierro
- Herrero Forjador
- Carpintero
- Guarnicionero
- Hojalatero-plomerofumista-calefactor
- Electricista
- Tornero
- Mandrinador-rectificador
- Fresador
- Herramientista
- Cerrajero
- Chapista
- Pintor decorador
- Soldador
- Automatista-instrumentista

Estas especialidades quedan definidas en lo que determina la vigente Ordenanza de Siderometalúrgica.

Por lo que concierne a la especialidad de Herramientista, no definida en la Ordenanza, corresponde al operario con conocimiento de herramientas capacitado para el montaje de las mismas y su afilado.

MAQUINISTA DE 1ª

Es el operario que ha manejado habitualmente, como mínimo durante seis años, máquinas autopropulsadas de movimiento de tierras y está capacitado para trabajar con todo tipo de máquinas, previo el periodo de adaptación correspondiente, de las que componen el parque de TRAGSA, con gran esmero y elevado rendimiento, habiendo conseguido un alto grado de utilización y conservación general de la maquinaria durante su trabajo.

Además debe estar capacitado para realizar el mantenimiento, conservación y toda clase de reparaciones que no necesitan elementos de taller.

Debe conocer e interpretar los manuales del operador -- las cartas de lubricación y engrase, los rendimientos normales de las máquinas en los distintos trabajos y poseer conocimientos elementales de aritmética, debiendo redactar diariamente su parte de trabajo.

MAQUINISTA 1ª CONDUCTOR

Es el operario que, con los conocimientos y obligaciones reseñadas para el Maquinista 1ª, asume en un momento determinado las funciones y obligaciones asignadas al Oficial 1ª Conductor.

MAQUINISTA DE 2ª

Es el operario que ha manejado habitualmente, como mínimo durante tres años, máquinas autopropulsadas de movimiento de tierras y está capacitado para trabajar con dos o más tipos de dichas máquinas con los rendimientos normales y un correcto grado de utilización y conservación general de la maquinaria.

Además, debe estar capacitado para realizar el mantenimiento y conservación de las unidades que haya manejado y tener conocimientos generales sobre el uso de los manuales del operador, así como conocer e interpretar las cartas de lubricación y engrase. Debe poseer conocimientos elementales de aritmética y saber redactar correctamente su parte diario de trabajo.

Se considera mayor mérito el poseer carnet de conducir clase C o superior.

MAQUINISTA 3ª

Es el operario que, habiendo pasado el periodo de - prueba y superado el periodo de adiestramiento, sabe manejar alguna máquina de movimiento de tierras de las habituales de TRAGSA, debiendo vigilar los niveles y realizar las operaciones de engrase diarias.

Debe saber redactar correctamente su parte diario de trabajo.

OFICIAL 1ª 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 de los trabajos de funcionamiento y mantenimiento general de la perforadora hilera de trabajo y preparación de lodos. Tiene o puede tener a su cargo un turno de trabajo en los equipos de rotación o un turno e incluso un equipo en los de percusión, - en cuyo caso percibirá el correspondiente Plus de Jefe de -- Equipo del artículo 70, siendo el responsable de cuanto ocurra en la máquina, materiales, etc., en el turno o en el -- equipo. Debe ser apto para ocupar cualquiera de los puestos de una perforadora en caso necesario y para conducir los vehículos adscritos al equipo.

Además de reunir los conocimientos exigidos a los de categorías inferiores, deberá saber lo siguiente:

Soldar con autógena y eléctrica - Instrumentos de medida de la máquina.- Clases de varillaje y de roscas.- Medidas de caudal y precisión en el aforo de un sondeo.- Medidas A.P.I.- Descripción y clasificación de detritus.- Poseerá -- carnet de 1ª clase o estará en trámite su obtención.- Deberá someterse a un examen de Oficial 2ª de Taller en la especialidad de motores.- Medidas de calor.- Grados centesimales y Paheheit.

Para ascender a Oficial de 1ª, deberá tener como mínimo una antigüedad de dos años en la categoría de Oficial-2ª.

OFICIAL 2ª DE SONDEOS

Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial-1ª o el Capataz, si los hubiera, colabora en el funcionamiento general de la perforadora, hilera de trabajo y preparación de lodos. Es el indicado para realizar las operaciones en la torre de la perforadora. Generalmente ayudará en la carga y descarga de camiones, limpieza de balsas y canales, cuando sea preciso y no haya personal suficiente de inferior categoría.

Puede tener a su cargo un turno de trabajo, siendo, - por consiguiente, el responsable de cuanto ocurra durante -- él en la perforadora, materiales, etc. Debe estar en condiciones de conducir cualquiera de los vehículos adscritos al equipo de perforación.

Además de reunir los conocimientos correspondientes de Oficial 3ª de Sondeos, deberá saber lo siguiente:

Medidas inglesas de superficie y volumen y su equivalencia con las métricas decimales.- Problemas de equivalencia entre sí.- Idem. del funcionamiento de los motores de combustión y de gasolina.- Velocidad y temperatura de régimen de -- los motores.- Conocimiento práctico del despiece y desmontaje de las herramientas.- Clase de roscas.- Uniones.- Conexiones. Conocimientos del cuadro de engrase de su perforadora.- Poseer carnet de conducción de 2ª clase o estar en trámite su obtención.- Conocimientos de soldadura autógena (entubación -- rajado, etc).- Conocimiento de los componentes y aditivos -- del lodo (bentonita, tripolifosfato, sosa cáustica, tanino, -

baritina, etc).- Cables: Conocimiento y mediciones de diámetro. Usos de los diferentes tipos.

Para ascender a Oficial 2ª será necesaria una antigüedad de dos años como mínimo en la categoría de Oficial 3ª.

OFICIAL 3ª DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes del Capataz u Oficiales de superior categoría, ayuda en todas las operaciones de funcionamiento y mantenimiento general de la perforadora, hilera de trabajo, así como en el montaje y desmontaje de la máquina y otros trabajos complementarios, incluidos los de -- carga y descarga. Debe estar en condiciones de conducir cualquiera de los vehículos adscritos al equipo de perforación.

Además de reunir los conocimientos correspondientes - al principio expresados, deberá saber lo siguiente:

Medidas inglesas de longitud: pie y pulgada.- Operaciones de conversión de longitudes métricas decimales a inglesa y viceversa. Medición de herramientas y cable en medidas inglesas y métricas decimales.- Medidas métricas de volumen.- Problemas de medidas, de volumen de balsas, etc. en medidas métricas decimales.- Medidas de tiempo.- Problemas sobre operaciones con horas, minutos y segundos.- Volumen de un cilindro.- Tipo de aceites y grasas.- Conocimientos de -- distintos carburantes.- Conocimientos de herramientas de sondeos y taller de uso corriente (trépanos, pescadores, cables llaves ensanchadoras, barras pesadas, conexiones, tijeras, monteras, etc).- El Oficial 3ª destinado en una máquina tiene obligación de saberse perfectamente el cuadro de engrase de su equipo.

Para el ascenso a Oficial de 3ª, será necesaria una antigüedad de dos años como mínimo en la categoría de Peón Especializado.

PROFESIONALES DE MANTENIMIENTO ESTANDAR

Oficial de 1ª.- Es el operario que, bajo la dependencia de un Técnico Titulado, Maestro o Encargado de Mantenimiento Estándar conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los Grupos de Mantenimiento (Impreso P-508). A tal efecto se exige el carnet de conducir de clase C.

Conocerá e interpretará los Manuales del Operador y ejecutará las órdenes e indicaciones de las Cartas de Lubricación y Servicio de cada máquina.

Para ascender a Oficial 1ª Mantenimiento Estándar deberá tener, como mínimo, una antigüedad de dos años en la categoría de Oficial 2ª Mantenimiento.

Son funciones propias de esta categoría:

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

Oficial de 2ª.- Es el operario que conduce los Grupos de Mantenimiento Estándar, realiza las funciones de Mantenimiento Estándar como aprendizaje para su encuadramiento en la categoría superior. A tal efecto se exige el carnet de conducir de la clase C.

OFICIAL 1ª CONDUCTOR

Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir de clase E, tiene la obligación de conducir cual-

quier vehículo de la Empresa, con remolque o sin él, excepto vehículos articulados, debiendo saber ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Están obligados a dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a ejecutar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa de éste, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, pudiendo ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor-Mecánico, sirviéndole de ayudante.

Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijan.

Cuando conduzca cisterna deberá realizar las siguientes operaciones:

- a) Inspeccionar el estado, 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.
- b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso, si es necesario, subiéndolo a lo alto de las cisternas para ello.
- c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se les ordene.

OFICIAL 2ª CONDUCTOR

Es el empleado que, aún estando en posesión del carnet de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kms., con participación activa de éste, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, mas sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentre hasta el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor-Mecánico, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijan.

AYUDANTE DE PLATAFORMA

Es el que auxilia en todas sus funciones al Conductor-Mecánico o Conductor, cumpliendo las instrucciones que reciba de éste, ayudándole al cambio de ruedas o a las reparaciones necesarias y en las demás incidencias que se originen durante el servicio. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes y mercancías, ayudante asimismo al Conductor-Mecánico en la reparación de averías. A la llegada a su destino se ocupará de la limpieza del vehículo.

El Ayudante debe auxiliar en todas sus funciones al Conductor-Mecánico o Conductor, ocupándose del acondicionamiento de la carga, estiba y desestiba. Si no realizara trabajo de camión, puede ser dedicado a trabajos inferiores como Especialista.

PROFESIONALES DE OFICIO DE ALBAÑILERIA

Oficial de 1ª. - Es el operario que ejecuta toda clase de muros tabiques, forjados, arcos, bóvedas y trabajos similares relacionados con la albañilería, así como también los referentes a cubiertas, enfoscados y maestradados, coloca-

ción de miras, recibos de acero, reparación de solados y revocos; sabrá asimismo realizar fábricas de ladrillos a cara vista, hornacinas, corridos, así como trabajos decorativos de yeso, ladrillo y cemento con terrajas, estando facultado para construir andamios sencillos, Deberá conocer todos los trabajos de las categorías inferiores.

Oficial de 2ª. - Sabrá colocar ladrillos que no sean finos, en rasillar, guarnecer y tender yeso negro y -- blanco, hacer enfoscados, tabicados, forjados de pisos, muros en general, rellenos de cimientos y hacer andamios sencillos. Sabrá igualmente hacer todos los trabajos de las categorías inferiores.

Ayudante. - Estará capacitado para servir de ayuda inmediata en el trabajo de los Oficiales; su cometido específico será amasar morteros y yesos, cortar y preparar ladrillos, untarlos y entregarlos en debida forma al Oficial para su colocación; aplomar mochetas y limpieza y llagueado, así como otros trabajos elementales de albañilería mediante los cuales se capacite para las categorías superiores.

ESPECIALISTA DE TALLER

Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las ampliamente requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operativas, elementales o semiautomáticas o de las determinadas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

PEON ESPECIALIZADO DE E.M.

Es el operario que superado el período de prueba se encuentra en período de adiestramiento del manejo de algunas máquinas de movimiento de tierras de las habituales en TRAGSA.

Debe saber redactar correctamente el parte diario de -- trabajo.

PEON ESPECIALIZADO DE SONDEOS

Es el operario que a las órdenes del Capataz u Oficiales realiza principalmente los trabajos de limpieza, acarreo y ordenación de materiales y de los sondeos y emplazamientos; -- apertura de cauces y canales para conducción de agua o lodos; -- limpieza de conducciones y decantadores y balsas de lodos; limpieza de detritus, carga de cisterna, etc. Ayuda en el montaje y desmontaje de los equipos de perforación, desarrollo y aforo, a las órdenes del Oficial correspondiente.

Deberá tener los siguientes conocimientos:

Saber leer y escribir. Suma. Resta. Multiplicación. División. Proporciones. Unidades de Longitud del sistema métrico-decimal. Mediciones de herramientas en medidas métricas. Unidades decimales de superficie del rectángulo. Superficie del triángulo. Superficie del círculo.

MOZO ESPECIALIZADO DE ALMACEN

Es el que se dedica en el almacén a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente oficio ni implicar --

especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de enfiar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos; recotar, estibar y clasificar las piezas, recibéndolas o entregándolas contra vales u otros documentos análogos, y cualesquiera otros trabajos semejantes.

PEONES

Son aquellos operarios mayores de dieciocho años encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere la aportación del esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

GRUPO DE SUBALTERNOS

OFICIAL SERV. GENERALES Y MANTENIMIENTO DE OFICINA

Es el operario que tiene a su cargo la conservación y mantenimiento de las instalaciones de las oficinas de la Sede Central (eléctrica, de agua, etc.), maneja, mantiene y repara las máquinas de reprografía; cuida del almacén de material de oficina; factura paquetes, con obligación de conducir vehículos al efecto y realizar la carga y descarga de los mismos, y cumple cuantos servicios de carácter general le son encomendados.

Dados los cometidos tan específicos de este puesto de trabajo, esta categoría solo existirá en las Oficinas de la Sede Central.

LISTERO

Es el subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal obrero, anotar sus faltas de asistencia, mano de obra, horas extraordinarias y ocupaciones a puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas según prescripción médica y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

Cuando por la organización del trabajo en la Empresa los listeros realicen además trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman su importe en pesetas o cualesquiera otro cometido análogo o que se les pudiera confiar relacionados con su función, se considerarán como Oficiales Administrativos de Segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones a las establecidas para su clasificación como Listeros mientras permanezcan afectos a este servicio.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, los Listeros con más de cinco años de servicio quedarán equiparados, a efectos económicos, con los Oficiales Administrativos de Segunda, pero estando sujetos en cuanto a las demás condiciones laborales a las fijadas para su categoría de Listeros y sin que puedan pasar al Grupo Administrativo.

JEFE DE GUARDAS

Dotado de la correspondiente licencia o credencial, ejerce funciones de orden y vigilancia dentro del recinto propio de la Empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones

legales que regulan su cargo. De él dependen los restantes vigilantes jurados o vigilantes adscritos a dicho servicio.

JEFE DE ALMACENOS

Es el encargado de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en la dependencia del Almacén y despachar los pedidos. Registra en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada. Redacta los partes de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos elementales de aritmética y práctica en mecanografía. Tendrá responsabilidad en las obligaciones de su cargo y ordenará el trabajo entre los Almaceneros que de él dependan.

VIGILANTE JURADO

Dotado de la correspondiente licencia o credencial, ejerce funciones de orden y vigilancia dentro del recinto propiedad de la Empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan su cargo.

VIGILANTE

Es el trabajador que, con las mismas obligaciones que un Vigilante Jurado, carece de este título y de las prerrogativas que la Ley concede a los mismos.

ALMACENERO

A las órdenes del Jefe de Almacén, si lo hubiera, o por propia iniciativa, desempeñará las funciones de recepción y despacho de materiales y mercancías, distribución de los mismos en estantes o dependencias, corriendo a su cargo las oportunas anotaciones de los libros-registro o ficheros del movimiento de cada jornada, así como la confección de los partes de entrada y salida.

Los almacenes de escasa importancia y movimiento, destinados a guardar herramientas y materiales, que no exijan la existencia de un Almacenero en la mayor parte de la jornada, podrán quedar a cargo de un Vigilante Jurado o Vigilante, sin que se altere la categoría de éste.

ORDENANZAS

Son los subalternos que tienen la misión concreta de hacer recados, copiar documentos a prensa, manejan todo tipo de máquinas de reproducción de documentos, realizan los encargos que se les encomiendan entre uno y otro departamento, recogen y entregan la correspondencia y llevan a cabo todos los trabajos elementales que les ordenen sus Jefes.

BOTONES

Mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, encargados de realizar repartos de correspondencia y recados, así como otras funciones de carácter elemental, auxiliando a los Ordenanzas.

LIMPIADORA

Se dedica al aseo y limpieza de los locales y oficinas de la Empresa.

GRUPO ADMINISTRATIVO

JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª

Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la Oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprimen unidad.

JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª

Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una Sección o Departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO

Es el empleado mayor de veinte años que procedente de la categoría de Oficial 2ª Administrativo y habiendo superado ante un Tribunal constituido en la forma establecida en el Reglamento de Ascensos de la Empresa las pruebas teórico-prácticas establecidas al efecto, actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y realiza perfectamente trabajos administrativos de importancia; entre otros, algunas de las siguientes funciones: responsabilidad en la confección de nóminas y liquidaciones de Seguridad Social, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, cajeros de cobros y pagos, sin firma ni fianza, traductores, programadores de ordenador, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado más de 120 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis minutos.

OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO

Es el empleado que procedente de la categoría de Auxiliar Administrativo y habiendo superado ante un Tribunal constituido en la forma establecida en el Reglamento de Ascensos de la Empresa las pruebas teórico-prácticas establecidas al efecto, efectúa perfectamente funciones generales de carácter administrativo tales como: trabajos auxiliares de contabilidad, asientos en libros auxiliares, codificación y valoración de facturas, estadísticas, resúmenes, comprobaciones, confección de nóminas y liquidaciones de Seguridad Social, operadores de máquinas contables, mecanógrafos que con toda corrección escriban al dictado 350 pulsaciones por minuto o 320 en labores de copia, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado al menos 100 palabras por minuto traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis minutos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros y, en general, funciones elementales de trabajos de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior. Se consideran incluidos en esta categoría los auxiliares de caja, mecanógrafos que escriben con pulcritud y corrección, operarios de máquinas calculadoras y telefonistas.

GRUPO TECNICOTECNICOS 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 su titulación profesional, mediante sueldo a tanto alzado y sin sujeción por tanto a los aranceles o escalas de honorarios corrientes en la respectiva profesión.

Se dividen en dos categorías:

A. Personal técnico superior.

1. Doctores
2. Licenciados Arquitectos Superiores, Ingenieros Superiores, Actuarios de Seguro, Intendentes Mercantiles.
3. Otros títulos de idénticas características.

B. Personal técnico medio.

1. Arquitectos o Ingenieros Técnicos y los que posean título de tipo medio expedido por Escuelas especiales, Institutos u otros organismos.
2. Profesores Mercantiles.
3. Ayudantes Técnicos Sanitarios.
4. Maestro Industrial.

TECNICOS NO TITULADOSPERSONAL DE TOPOGRAFIAPRACTICO DE TOPOGRAFIA DE 1ª

Posee conocimientos necesarios para efectuar toda clase de replanteos; levanta planos topográficos con taquímetro y nivel; hace croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando gráficamente los cultivos, plantaciones, etc. Tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su cometido que sean elementales en albañilería y construcción. Realiza en el gabinete el cálculo y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

PRACTICO DE TOPOGRAFIA DE 2ª

Con conocimientos prácticos en el trabajo de los instrumentos topográficos usuales, está capacitado para el levantamiento topográfico de determinados trozos de terreno y hace las operaciones necesarias para presentarlo a escala de dibujo.

AYUDANTE DE PRACTICO EN TOPOGRAFIA

Auxilia al topógrafo en labores elementales con cálculos sencillos, anotaciones de datos en la libreta y otros semejantes. Se inicia en estas funciones y en el manejo de aparatos para adquirir la competencia profesional correspondiente.

PERSONAL DE ORGANIZACIONJEFE DE PRIMERA

Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a métodos prefijados, dentro de los cuales, y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de datos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

JEFE DE SEGUNDA

En todo será similar al de primera, con la diferencia a juicio de la Empresa según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

TECNICO DE ORGANIZACION DE PRIMERA

Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera o segunda, si éstos existen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometrajes y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento con dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección del personal.

TECNICO DE ORGANIZACION DE SEGUNDA

Es el técnico que, además de hacer los trabajos de auxiliar de la Organización, realiza los siguientes: cronometraje de todo tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación, en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazados sobre el plano y obra de dificultad media, despiece de dificultad media y croquisación consiguiente; evaluación de necesidades de materiales y en casos de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

AUXILIAR DE ORGANIZACION

Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información) cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Técnico de Organización de 2ª en tanto no les corresponda ascender.

PERSONAL DE PROGRAMACION DEL ORDENADORANALISTA

Es quién:

- a) Estudia y elabora el tratamiento por ordenador de nuevos procesos y programas, y mejora de métodos en los ya iniciados, resolviendo los problemas surgidos en los mismos.
- b) Optimiza los programas y su encadenamiento.
- c) Organiza y racionaliza las tareas de programación para optimar su rendimiento.
- d) Selecciona el lenguaje del programa y otras ayudas a la programación.
- e) Coordina los trabajos del personal afecto al proceso de datos.

Deberá conocer:

- a) 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.
- b) Técnicas que le permitan exponer de forma clara y precisa las decisiones que deben tomar los programadores.
- c) Conocimientos de programación estructurada u otros sistemas para conseguir la perfecta documentación e intercambiabilidad de los programas de su equipo de programación.
- d) Base general suficiente para poder captar los problemas que se pretendan resolver a través del ordenador.
- e) Conocimiento 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.
- f) Técnica de optimización en la utilización de los recursos del ordenador y en particular de utilización y acceso a ficheros en unidades de memoria de masa.

PROGRAMADOR DE APLICACIONES

Es quien:

- a) Desarrolla la programación encargada por el analista interpretando sus indicaciones, participando en el estudio del dossier del análisis.
- b) Realiza programas de tipo medio y mejora los ya establecidos.
- c) Atiende a la mejora en la eficacia de las aplicaciones ya existentes, estableciendo las mejoras oportunas.
- d) Asesora a los operadores sobre la forma de ejecutar con eficacia los programas.

Deberá conocer:

- a) 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.
- b) El sistema operativo del equipo.
- c) Técnicas de programación estructurada y documentación de programas.
- d) Las aplicaciones en las cuales trabaje, conociendo a fondo toda su problemática.

PERSONAL DE SALA DEL ORDENADOROPERADOR DE CONSOLA DEL ORDENADOR

Es quien manipula y controla ordenadores dotados de un sistema operativo complejo en un ámbito de multiprogramación, y mediante supervisión realiza programas sencillos, llevando a cabo las pruebas y verificación de resultados de los mismos.

Efectúa el registro de tiempos de aplicación de cada uno de los programas utilizados.

Deberá conocer:

- El sistema operativo del equipo (y mantenerse al día en sus conocimientos) en cuanto a comandos de operatoria del sistema, rutinas del sistema operativo residente y rutinas no residentes que sean utilizadas y cualquier otro apoyo programático a la operación del sistema que sea incorporado al operador.
- El uso y mantenimiento de cada uno de los periféricos del sistema; sabiendo discernir el mal funcionamiento debido a avería del debido a un incorrecto manejo.
- Normas exigidas por el fabricante del ordenador para el correcto funcionamiento de éste.
- Normas de seguridad y disposiciones de resguardo y copia 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 conocer:

- El correcto manejo de todos los periféricos relacionados con el cumplimiento 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.

PERSONAL DE DELINEACIONDELINEANTE PROYECTISTA

Es el técnico para cuyo título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, con tar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir los presupuestos.

DELINEANTE DE PRIMERA

Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de Segunda, está 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; croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas y de mecanismo o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo, y esfuerzos a que estén sometidos.

DELINEANTE DE SEGUNDA

Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, 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, croniza 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.

CALCADOR

Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

PERSONAL DE TALLERJEFE DE TALLER

Es el técnico que, con mando directo sobre Maestros y Contra maestros, y a las órdenes de Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: la organización y dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

MAESTRO DE TALLER

Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de Taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los Maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores inherentes a su función y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los Profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente que las practiquen en las Escuelas de Aprendizaje, siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

MAESTRO SEGUNDO

Es el técnico procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Maestro primero, si éstos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarles, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

ENCARGADO

Es el técnico que, bajo las órdenes inmediatas del Maestro o Contramaestre, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

PERSONAL DE EQUIPOS DE OBRA

ENCARGADO DE EQUIPOS MECÁNICOS

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando, sentido de responsabilidad y organización. Posee todos los conocimientos del Capataz. Debe tener conocimientos mecánicos superiores respecto a mantenimiento manual del operador y manual de despiece. Conocimientos generales de seguridad e higiene, organización del trabajo, así como la redacción del boletín de revisión. Conocer los rendimientos de las máquinas en los trabajos habituales de la Empresa. Responsable del mantenimiento de la disciplina del personal a su cargo, tiene mando directo sobre un conjunto de Capataces de Equipos Mecánicos. Debe estar en posesión del carnet de conducir clase C ó superior.

ENCARGADO DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando y conocimientos suficientes de todas las técnicas de la especialidad de los trabajos de sondeos, con medidas de fundamento administrativo y organización del trabajo propia de su especialidad y función. Tiene a su cargo varios equipos de perforación, desarrollo y aforo; es decir, un conjunto de máquinas de sondeos, con mando directo sobre cada uno de los capataces responsables de dichas máquinas, y adopta las medidas oportunas para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos encomendados, siendo responsable de la disciplina de los equipos a su cargo. Debe estar en posesión del carnet de conducir clase C ó superior.

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO ESTANDAR

Es el técnico que, bajo las órdenes inmediatas del Maestro, si lo hubiere, dirige los trabajos de los Oficiales de Mantenimiento, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y de ejecutar aquellos. Posee conocimientos suficientes de las máquinas y de varias especialidades de Taller para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable del control y disciplina de los Oficiales de Mantenimiento a su cargo, con práctica completa de su cometido.

Para ascender a esta categoría será necesario tener, como mínimo, una antigüedad de cuatro años en la categoría de Oficial 1ª de Mantenimiento, debiendo estar en posesión del carnet de conducir de clase C.

Son funciones propias del Encargado de Mantenimiento:

- a) La capacitación del personal en el manejo de las Cartas de Lubricación y Servicio de cualquier máquina, -- confección de partes P-14 control horario de lubricación y servicio y cumplimentación del parte de herramientas.
- b) La responsabilidad en la dotación y control de los documentos de mantenimiento (Cartas de Lubricación y Servicio y Manual del Operador) y del equipo base de herramientas de cada máquina.
- c) La responsabilidad de la dotación y conservación de los documentos P-117 y P-122.
- d) El control del cumplimiento de las Cartas de Lubricación y Servicios por parte de los Maquinistas y de los Oficiales de Mantenimiento.

ENCARGADO DE OBRAS

Es el trabajador de confianza de la Empresa que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando y conocimientos suficientes de las labores que se realizan en la obra, con nociones de fundamento administrativo y de organización del trabajo, especialmente en lo relativo a destajos, rendimiento, confecciones 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 intervengan, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo.

PERSONAL DE LABORATORIO

ENCARGADO DE SECCION

Con capacidad para la ejecución de los trabajos de laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos que, para la mejor organización, hayan podido constituirse. Tendrá la responsabilidad de los trabajos de su

sección y estará a las órdenes inmediatas de Jefe de Laboratorio, si lo hubiere o de la Dirección de la fábrica.

ANALISTA DE 1ª

Se encarga en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes bajo las órdenes del Encargado o Jefe de sección o, en su defecto, de los Ayudantes de Ingeniero en caso de no haber Jefe de Laboratorio. Para obtener esta categoría se precisan tres años de servicio en la Empresa.

ANALISTA DE 2ª

Realiza las mismas funciones que el de 1ª, sin exigirse la permanencia de tres años en la de 2ª. Debe acreditar plena capacitación.

AUXILIAR

Con conocimientos técnicos elementales, realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán una remuneración de analista de 2ª en tanto no les corresponda el ascenso.

A N E X O N º 2

ASIGNACION DE LAS CATEGORIAS AL NIVEL SALARIAL

GRUPO DE DIETA Y COTIZACION

CATEGORIA	GRUPO SALARIAL	GRUPO DIETA	GRUPO COTIZACION
Ingenieros y Licenciados	II	1	1
Ingenieros y Licenciados	II-A	1	1
Ingenieros y Licenciados	II-B	1	1
Ingenieros y Licenciados	II-C	1	1
Ingenieros y Licenciados	II-D	1	1
Ing. Técn.Agr.-Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III	1	2
Ing. Técn.Agr.-Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-A	1	2
Ing. Técn.Agr.-Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-B	1	2
Ing. Técn.Agr.-Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-C	1	2
Ing. Técn.Agr.-Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-D	1	2
Jefe Administrativo de 1ª	III-A	1	3
Jefe Administrativo de 1ª	III-B	1	3
Jefe Técnico Organización de 1ª	III-A	1	3
Analista	III-B	1	3
Jefe de Taller	IV	2	3
Maestro de Taller	IV	2	4
Maestro Industrial	IV	2	4
Maestro de 2ª (a extinguir)	IV	2	4
Encargado de Eq. Mec. (a extinguir)	IV	2	3
Enc. Eq. de Sondeos (a extinguir)	IV	2	3
Capataz de Transporte (a extinguir)	IV	2	3
Capataz de Almacén (a extinguir)	IV	2	3
Maestro de 2ª	V	2	4
Jefe Técn. Organización 2ª	V	1	3
Delineante Projectista	V	1	3
Jefe Administrativo de 2ª	V	1	3
Programador de Aplicaciones	V	1	3
Capataz de Transportes	VI	2	5
Capataz de Almacén	VI	2	5
Encargado de Obras	VI	2	5
Técnico de Organización de 1ª	VI	2	4
Delineante de 1ª	VI	2	4
Encargado	VI	2	4
Encargado Sección Laboratorio	VI	2	4
Oficial Administrativo 1ª	VI	2	5
Operador de Consola de Ordenador	VI	2	5
Encargado Mttº Estandar	VI	2	4
Práctico de Topografía 1ª	VI	2	4
Of. de Serv. Gen. y Mant. Of.	VI	2	4
Capataz Maq. Equipos Mecánicos	VII	2	6
Capataz Eq. Mecánicos	VII	2	6
Capataz Equipos de Sondeos	VII	2	9
Técnico Organización de 2ª	VII	2	5
Delineante de 2ª	VII	2	4
Práctico Topografía de 2ª	VII	2	4
Of. 1ª Mec. (con plus J.E. consolidado)	VII	2	8
Analista de 1ª de Laboratorio	VII	2	3
Operador periféricas Grabador	VII	2	3
Oficial Administrativo 2ª	VIII	2	5
Oficial 1ª Mecánico	VIII	2	8
Oficial 1ª Mttº Estandar	VIII	2	8
Maqta. de 1ª	VIII	2	8
Maqta. de 1ª Conductor	VIII	2	8
Oficial 1ª Sondeos	VIII	2	8
Conductor Mecánico	VIII	2	8
Oficial 1ª Conductor	VIII	2	8
Oficial 1ª Albañil	VIII	2	8
Jefe de Almaceneros	VIII	2	6
Listero de cinco años	VIII	2	6

CATEGORIA	GRUPO SALARIAL	GRUPO DIETA	GRUPO COTIZACION
Jefe de Guardas (a extinguir)	VIII	2	6
Analista de 2ª de Laboratorio	VIII	2	8
Listero	IX	2	7
Auxiliar de Organización	IX	2	7
Auxiliar de Organización	IX-A	2	7
Calculador	IX	2	7
Calculador	IX-A	2	7
Ayudante Práctico Topografía	IX	2	7
Ayudante Práctico Topografía	IX-A	2	7
Auxiliar Administrativo	IX	2	7
Auxiliar Administrativo	IX-A	2	7
Oficial 2ª Mecánico	IX	2	8
Oficial 2ª Mttº Estandar	IX	2	8
Maquinista de 2ª	IX	2	8
Oficial 2ª de sondeos	IX	2	8
Oficial 2ª Conductor	IX	2	8
Oficial 2ª Albañil	IX	2	8
Almacenero (a extinguir)	IX	2	6
Oficial 3ª Mecánico	X	2	9
Maquinista de 3ª	X	2	9
Oficial 3ª de Sondeos	X	2	9
Ayudante de Albañil	X	2	9
Almacenero	X	2	6
Ayudante Plataforma (a extinguir)	X	2	9
Vigilante Jurado y Vigilante	X	2	6
Ordenanza	X	2	9
Auxiliar de Laboratorio	X-A	2	9
Auxiliar de Laboratorio	X-A	2	9
Especialista	XI	2	9
Especialista	XI-A	2	9
Peón Esp. Eq. Mecánicos	XI	2	9
Peón Esp. Eq. Mecánicos	XI-A	2	9
Peón Esp. Eq. Sondeos	XI	2	9
Peón Esp. Eq. Sondeos	XI-A	2	9
Mozo Espec. de Almacén	XI	2	9
Mozo Espec. de Almacén	XI-A	2	9
Personal de Limpieza	XII	2	10

A N E X O N º 3

CENTROS DE TRABAJO EXISTENTES

- CENTRO REG. 1 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (Of. Cabecera). Romero Donallo, 38 - bajo ORENSE. Ginzo de Limia. General Franco, 119 LUGO. Arneiro
- CENTRO REG. 3 - ZARAGOZA (Of. Cabecera) Marina Española, Ed. Azabache ZARAGOZA. Ejea de los Caballeros. Pl. Magdalena, 3 HUESCA. Monzón. Ramón y Cajal, 14 HUESCA. El Temple. Afuera, s/n HUESCA. Sariñena. Pl. Salvador, 2 HUESCA. Pl. Cervantes, 3
- CENTRO REG. 5 - VALLADOLID (Of. Cabecera). Cobalto, Parcela 125. p. Ind. CENTRO S. CRISTOBAL. PALENCIA (Oficina) Rep. Argentina, 20 PALENCIA (Taller). Carretera Carvajala. SALAMANCA. Alfonso de Castro, 20 - 4º
- CENTRO REG. 6 - MADRID (Of. Cabecera). Camino Hormigueras, 169 MADRID (Almacén). Embajadores, 260 CUENCA. Alonso Chirino, 9 - 1º D CUENCA. San Clemente. Adrián Jaraño, 10 CUENCA. Huete. Plaza de la Merced ALBACETE. Dr. Ferrand, 1 ALBACETE. Hellín. La Olivarrera, s/n. CIUDAD REAL. Cinco Casas. D. Quijote, 13
- CENTRO REG. 7 - VALENCIA (Of. Cabecera). Menéndez y Pelayo, 5 - 1º D VALENCIA. El Grao (Taller) ALICANTE. Ramba de Méndez Núñez, 45
- CENTRO REG. 8 - BADAJOZ. (Of. Cabecera). Agustina Aragón, 6 principal BADAJOZ. Puëblonuevo del Guadiana (Taller) BADAJOZ. Zurbarán. Ronda Poniente, 5 BADAJOZ. Zafra. Av. Virgen Guadalupe, 9 1º A CACERES. Coria
- CENTRO REG. 9 - GRANADA (Of. Cabecera). Calvo Sotelo, 4 - 3º dcha. GRANADA (Taller). Extrarradio, 7 ALMERIA. Hermanos Machado, 2 - 4º JAEN. Ubada. Plaza de los Caños, 2 MALAGA. Estación de Círtama MURCIA. Av. de la Libertad, 8 - 1º
- CENTRO REG. 10 - SEVILLA. (Oficina Cabecera-Taller) Torreblanca de los Caños SEVILLA. Los Palacios Cervantes, 16 CADIZ. Jerez. Pl. de Estévez, s/n HUELVA. El Rocío
- CENTRO REG. 11 - VALLECAS-Madrid. Camino de Hormigueras 169
- CENTRO REG. 12 - CANARIAS (Of. Cabecera). La Marina, 7 - 4º Edif. HAMILTON Oficina 45. SANTA CRUZ DE TENERIFE
- SEDE CENTRAL - MADRID - Agustín de Bethencourt, 17 - 7º

A. N. E. X. O. N.º 4

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	Salario base	COMPLEMENTOS SALARIALES											JUSTIFICANTES	
			Personales			P. trab.		Calidad o cant. trabajo				No vto. meses			Perju. nales
			Plus antigüedad.	Gratificac. Personal	Jefe Equipo	Conductor Mecánico	Primas Taller	Premio Rendimiento	Gama	Prima Sondeo	Gratificac. Extraordinar.	Plus cambio Jornada			
1 Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días laborables ampliables a seis si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI		
2 Fallecimiento de nuera, yernos, cuñados y abuelos políticos	Tres días laborables ampliables a cinco si hay desplazamiento	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI		
3 Fallecimiento de tíos y sobrinos	Un día laborable ampliable a dos si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI		
4 Enfermedad grave: padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros	Tres días naturales ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Certificado médico deberá constar expresamente la gravedad	
5 Enfermedad grave: nuera, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Certificado médico.	
6 Alumbramiento esposa.	Tres días naturales ampliables hasta seis si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	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	SI	SI	SI	SI	Libro familia	
8 Matrimonio hijos, hermanos, cuñados y padres	Un día natural ampliable a dos en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Certificado Juzgado o invitación.	
9 Traslado de domicilio	Dos días laborables	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Cert. empadronamiento.	
10 Enfermedad justificada	Tres primeros días de cada periodo de enfermedad	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Cert.médico S.O.E.	
11 Consulta S.O.E. o Especialista	Tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Copia volante médico	
12 Otras consultas médicas particulares	El tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Certificado del médico.	

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	Salario base	COMPLEMENTOS SALARIALES											JUSTIFICANTES	
			Personales			P. trab.		Calidad o cant. trabajo				No vto. meses			Perju. nales
			Plus antigüedad.	Gratificac. Personal	Jefe Equipo	Conductor Mecánico	Primas Taller	Premio Rendimiento	Gama	Prima Sondeo	Gratificac. Extraordinar.	Plus cambio Jornada			
13 Accidente trabajo	Día del accidente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante S9 Médico	
14 Cargas Sindicales o Públicos	El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda	
15 Lactancia	El tiempo legal: 1 hora al día, 9 meses desde nacimiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
16 Donación de sangre	Por el tiempo necesario, máximo 4 horas en jornada tarde	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Carnet de donación	
17 Donación de sangre urgente	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cert.médico urgente	
18 Doble Público - Elecciones	El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Cert.mesa electoral	
Tribunales - Testigo	El tiempo necesario	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación	
- Demandante	El tiempo necesario	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación	
- Demandado	El tiempo necesario	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI		
Magist. Trab. - Testigo	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación	
- Demandante (si prospera reclamación)	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación	
- Demandante (si no prospera reclamación)	Por tiempo necesario	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
Citación quintas	Por tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante citación	
19 Facilidades formación social y profesional de los trabajadores															
a) Obtención título académico y concurrencia a las oposiciones.															
b) Permiso para exámenes finales o parciales	Tiempo necesario hasta 10 días al año	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado C. Escolar	

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	COMPLEMENTOS SALARIALES											JUSTIFICANES
		Salario base	Personales			P.trab.		Calidad o cant.trabajo				De vic. mod.	
			Plus antigüed. sac	Gratificac. Personal	Jefe Equipo	Conductor Mecánico	Prima Taller	Premio Rendimiento	Gana	Prima Sordese	Gratificac. Excepcionales	Plus cambio Jornada	
2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor - facilite el cumplimiento de sus obligaciones- escolares													
b) Asistencia cursos formación:													
1.Reducción jornada a cargo de la Empresa	La mitad de las que dedique a la asistencia a clases -- sin que pueda ser superior a 4 horas día y 270 horas - en todo el curso.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado asistenc.
2.Permiso no retribuido	Resto tiempo dedicado asistencia clases superando límites establecidos apartado anterior	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado asistenc.
20 Renovación del permiso de conducir para el personal que conduzca al servicio de la Empresa.	Un día	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	

ANEXO NUMERO 5

IMPORTE DE DIETAS

Grupo	Dieta completa	Dieta reducida	Dieta comida
I	2.878	1.278	-
II	1.835	598	425

Nota: A) El personal que, conduciendo vehículos propiedad -- de la Empresa, se traslade entre Centro Regionales tendrá derecho a dieta de categoría inmediata superior a la que le corresponda, exclusivamente los -- días que realice el viaje de un Centro a otro. Quedan con igual derecho los Ayudantes de Plataforma -- que se encuentren en las mismas condiciones.

B) El personal que por necesidades de servicio debe -- desplazarse fuera de la península a territorio nacional percibirá en concepto de dieta un 50 por 100 más sobre los valores que le correspondan conforme a lo establecido por su nivel.

ANEXO Nº 6

PRENDAS DE TRABAJO

GRUPO F	PERSONAL	CLASE / DURACION		Botas de seguridad	Rate y - de dental	OBSERVACIONES
		Rate - tergal - gris - 1 año	Pantalón tergal - gris - 1 año			
A	Conductores de vehículos - de los Jefes de Centros Regionales y Sede Central	1 año	1 año			Los ayudantes recibirán dos monos al año.
B	Conductores de vehículos - de campo, plataforma, camiones, maq. y Ayudante Plataforma					* Reposición según deterioro
C	Personal de Eq. Mec. y Sond.					* Reposición según deterioro
D	Handos de Taller, Capataz - de Almacén y Cap. Transport. Operarios de Taller, Almacén y Equipo					Solo para Capataz de Transporte * Repos. según deterioro Los Op. Mec. recibirán 3 monos.
E	Guardas y Vigilantes			6 meses	6 meses	
F	Helicópteros, Médicos, A.T.S. y Analistas				6 meses	
G	Capataces de Explotación y Equipos Mecánicos y personal de Topografía			6 meses	6 meses	* Repos. según deterioro
H	Limpadoras y cocineras				6 meses	
I	Ordenanza			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.

ANEXO Nº 7

TABLA SALARIAL

N I V E L	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL AÑO
		JULIO - OCTUBRE NAVIDAD	BENEFICIOS	
II	120.995	115.827	97.779	1.897.200
II-A	102.846	98.452	83.112	1.612.620
II-B	95.415	91.746	73.852	1.494.070
II-C	84.919	81.655	65.729	1.329.722
II-D	71.561	68.810	55.391	1.120.553
III	97.528	93.455	79.055	1.529.756
III-A	82.899	79.436	67.197	1.300.293
III-B	81.149	78.049	63.728	1.271.663
III-C	68.977	66.341	54.167	1.080.914
III-D	60.862	58.536	47.795	953.747
IV	79.384	76.353	62.464	1.244.131
V	73.943	71.124	58.619	1.159.307
VI	66.532	64.005	53.350	1.043.749
VII	64.870	62.414	52.180	1.017.862
VIII	63.560	61.159	51.243	997.440
IX	60.559	58.292	49.120	950.704
IX-A	45.419	43.720	36.840	713.028
X	59.297	57.060	48.214	930.958
X-A	44.473	42.794	36.161	698.219
XI	58.620	56.773	47.902	921.661
XI-A	43.965	42.580	35.926	691.246
XII	58.398	56.562	47.718	918.180

ANEXO N° 8
VALORES HORARIOS PERSONAL

NIVEL	SALARIO BASE ANTIG.	VALOR HORA PROFES.	VALOR HORA PLUS NOCT.	VALOR HORA PLUS TOXICOS PELIGROSOS Y PENOSOS	VALOR HORA ESPERA Y TRANSP.	HORAS EXTRAORDINARIAS				PLUS JEFE EQUIPO			COMPLEMENTO HORAS EXTRAS JEFE EQUIPO			
						MODULO HORA EXTRA ORDINAR.	PRIMERAS RECARGO 75%	SEGUNDAS Y SUCES. RECARGO 100%	FESTIVAS RECARGO 150%	ANUAL	MENSUAL	DIA	PRIMERAS	SEGUNDAS Y SUCESIV.	FESTIVAS	
II	40.825	1.045	43	33	354	509	890	1.017	1.272							
II-A	40.825	888	43	33	354	509	890	1.017	1.272							
II-B	40.825	823	43	33	354	509	890	1.017	1.272							
II-C	40.825	732	43	33	354	509	890	1.017	1.272							
II-D	40.825	617	43	33	354	509	890	1.017	1.272							
III	32.686	842	33	26	296	417	727	834	1.040							
III-A	32.686	716	33	26	296	417	727	834	1.040							
III-B	32.686	700	33	26	296	417	727	834	1.040							
III-C	32.686	595	33	26	296	417	727	834	1.040							
III-D	32.686	525	33	26	296	417	727	834	1.040							
IV	31.787	685	32	25	290	397	695	798	995							
V	29.241	638	30	24	266	359	626	717	897							
VI	25.380	575	26	20	236	309	540	621	773							
VII	24.654	560	25	20	230	289	506	584	721							
VIII	23.724	549	24	19	224	286	498	574	717	20.422	1.702	-	8	10	4	
IX	22.066	524	23	18	212	262	461	522	653	46.736	3.895	-	37	52	64	
IX-A	22.066	393	23	18	212	262	461	522	653	-	-	-				
X	20.962	513	21	17	206	245	431	495	621	19.746	1.645	-	30	27	32	
X-A	20.962	384	21	17	206	245	431	495	621	-	-	-				
XI	19.595	508	20	16	204	229	401	458	573	9.297	775	-	30	37	48	
XI-A	19.595	381	20	16	204	229	401	458	573	-	-	-				
XII	19.595	506	20	16	189	220	386	440	551	-	-	-				

ANEXO NUMERO 9
REGIMEN DE INCENTIVOS

Artículo 19. Ambito de aplicación.- El régimen de incentivos que se articula en este anexo es de aplicación a todo el personal de TRAGSA, incluido en el artículo 49 del Convenio Colectivo.

A efectos del régimen de incentivos, las categorías y puesto de trabajo de la empresa se distribuyen con arreglo al siguiente cuadro:

Grupo A

Personal responsable de gestión, excepto Servicios Centrales, independientemente de su ubicación. Afecta a los siguientes puestos de trabajo dedicados a tareas de gestión, cuya cobertura, independientemente de la categoría profesional de quien los desempeña es de libre designación por la Dirección de la Empresa.

- Jefe de Centro.
- Jefe de Obra (Jefe de Planificación).
- Responsables de Obra o Zona.
- Responsable de Taller Regional.
- Jefe de Administración de Centro Regional.

Grupo B. Personal de Obra.

- Capataz-Maquinista de equipos mecánicos.
- Capataz de equipos mecánicos.
- Capataz de sondeos.
- Conductor mecánico, excepto si desempeña los puestos de conductor de Jefe de Centro, Sede Central o Vallecas.
- Oficial 1ª de Mantenimiento Estándar..
- Maquinista de 1ª.
- Oficial de 1ª conductor excepto si cubre el puesto de conductor de Jefe de Centro, Sede Central o Vallecas

- Oficial de 1ª albañil.
- Oficial de 1ª de sondeos.
- Maquinista de 2ª.
- Oficial 2ª de sondeos.
- Oficial de 2ª conductor, excepto si desempeña el puesto de conductor de Jefe de Centro, Sede Central o Vallecas.
- Oficial 2ª de Mantenimiento Estándar.
- Oficial de 2ª albañil.
- Maquinista de 3ª.
- Oficial 3ª de sondeos.
- Ayudante de albañil
- Ayudante de plataforma.
- Peón especializado de equipos mecánicos.
- Peón especializado de sondeos.
- Topógrafos.
- Práctico de 1ª.
- Práctico de 2ª.
- Ayudante de práctico.
- Encargado de equipos mecánicos.
- Encargado de equipos de sondeos.
- Encargado de obras.

Grupo C.

- Capataz de almacén
- Oficial 1ª mecánico.
- Oficial 2ª mecánico.
- Oficial 3ª mecánico.
- Especialista de taller.
- Peón especializado de almacén
- Jefe de Almaceneros.
- Almacenero.
- Jefe de Taller.
- Maestro de Taller.
- Maestro de 2ª.

- Encargado.
- Encargado de Mantenimiento Estándar.

Grupo D.

- Conductor mecánico, Oficial 1ª conductor, Oficial 2a. conductor, si cubren los puestos de trabajo de conductores de Jefe de Centro, Sede Central o Vallecas.
- Capataz de transportes.
- Oficial Servicios Generales y Mantenimiento de Oficinas.
- Listero.
- Listero de 5 años.
- Jefe de guardas.
- Vigilante jurado.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Botones.
- Personal de limpieza.
- Jefe Administrativo de 1ª, excepto si ocupa el puesto de Jefe de Administración de Centro Regional.
- Jefe Administrativo de 2a.
- Oficial 1a. administrativo.
- Oficial 2a. administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Organización.
 - Jefe técnico de 1ª.
 - Jefe técnico de 2a.
 - Técnico de 1ª.
 - Técnico de 2a.
 - Auxiliar técnico.
- Delineación.
 - Delineante proyectista.
 - Delineante de 1ª.
 - Delineante de 2a.
- Calcador.
- Proceso de datos.
 - Analista.
 - Programador de aplicaciones.
 - Operador de consola de ordenador.
 - Operador de periférica-grabador.
- Laboratorio geotécnico.
 - Encargado de sección.
 - Analista de 1ª.
 - Analista de 2a.
 - Auxiliar.
- Resto de categorías no incluidas en otros grupos.

Art. 2.- 1. El sistema de incentivos que regula este Anexo absorbe los anteriores conceptos por Premio de Rendimiento, incluida la Prima de funcionamiento, gratificación transitoria y el Plus de Incremento de Incentivos.

2. Al personal que por aplicación de la clasificación anterior le sea variado su régimen de retribución en función del rendimiento le serán de aplicación las normas de este Anexo.

Art. 30.- 1. Las normas contenidas en el presente anexo y sus consecuencias económicas retrotraerán sus efectos a 10 de enero de 1985.

2. Las cantidades percibidas por alguno de los conceptos a que se refiere el artículo anterior hasta la publicación de este Anexo, tendrán la consideración de "Anticipos a Cuenta" y no podrán generar, por consiguiente, derechos adquiridos.

Art. 40.- Grupo A. personal de gestión.- El volumen e importe de los incentivos en este grupo, será independiente de la producción obtenida.

La Presidencia de la Empresa se reserva la forma concreta de aplicación, informando sobre el particular a la Comisión de Incentivos.

Art. 50.- Grupo B. Personal de obra.-

1. El importe total de recursos a distribuir por incentivos en el Grupo B será el resultante de aplicar el 1,21814 sobre la Producción Propia.
2. Se entenderá por Producción Propia la producción total, deducidos gastos ajenos y margen bruto.
3. El cálculo del incentivo personal se hará en función de horas trabajadas. No se incluirán en el cálculo las horas perdidas por inclemencias del tiempo, incluso por debajo de 2, y si, por el contrario, las de recuperación.
4. El personal de este Grupo se clasifica en las siguientes Agrupaciones:

- 4.1.- Encargado de Equipos mecánicos.
 - Encargado de Obras.
 - Encargado de Sondeos.
- 4.2.- Capataz maquinista de Equipos mecánicos.
 - Capataz de Equipos mecánicos.
 - Capataz de Sondeos.
 - Conductor mecánico.
 - Conductor Oficial de 1ª.
 - Conductor Oficial de 2a.
 - Oficial 1ª de Mantenimiento Estándar.
 - Maquinista de 1ª.
 - Oficial de 1ª Albañil.
 - Oficial de 1ª Sondeos.
 - Maquinista de 2a.
 - Oficial 2a. Sondeos.
 - Oficial 2a de Mantenimiento Estándar.
 - Oficial 2a. Albañil.
 - Maquinista de 3a.
 - Oficial 3a. de sondeos.
 - Ayudante de albañil.
 - Práctico de Topografía de 1ª.
 - Práctico de Topografía de 2a.
 - Ayudante Práctico de Topografía.
- 4.3.- Peón Especializado de Equipos mecánicos.
 - Peón especializado de Sondeos.
 - Ayudante de Plataforma.

5. Las categorías incluidas en la misma agrupación tendrán asignado el mismo número de puntos/presencia que se distribuirá según el siguiente cuadro.

Agrupación	Puntos
4.1	4,92
4.2	2,87
4.3	2,00

6. Todos los cálculos se establecerán a nivel de Centro Regional, de acuerdo con las siguientes normas:

- 6.1. El personal interino, eventual o cualquier otro que no sea fijo y esté adscrito a obras, tendrá asignado a los mismos efectos del cálculo, los puntos que correspondan a su categoría profesional.
- 6.2. El personal fijo perteneciente a este Grupo sometido a cualquier otro sistema de primas o incentivos (gamas o primas de sondeos) imputarán, aunque de ello no se deriven devengos, los puntos que se deduzcan de las fórmulas que a continuación se expresan:
- 6.3. Siendo:

P= Producción propia definida en el apartado 2 en cada Centro.

X= El porcentaje determinado en el apartado 1 de este artículo.

Ni= Número de puntos de cada trabajador.

Vp= Valor punto/hora en el Centro Regional.

Hi= Número real de horas trabajadas de cada trabajador

El valor Vp se deducirá por la expresión:

$$Vp = P \times \frac{x}{100} \times \frac{1}{\sum Ni \times Hi}$$

El cálculo individual se realizará, en consecuencia, por:

$$Vp \times Ni \times Hi$$

Art. 69.- Grupo C. Personal de talleres.- Hasta tanto se concluyan los estudios sobre revisión de su actual régimen de retribuciones en función del rendimiento durante 1984, se seguirán aplicando las curvas actuales.

Art. 70.- Grupo D. Personal administrativo y otros.-

1. Los incentivos en este grupo, se calcularán en función del tiempo real trabajado, de acuerdo con los valores del cuadro anexo.
2. Se aplicará un coeficiente individual de eficiencia K= de 0,5 a 1,5, con la posibilidad de K=0 y K=2, cuando se pro-

duzca la reincidencia de valores extremos durante tres meses en el año, previo acuerdo con el Comité Regional.

Art. 80.- Cláusula de garantía.- Sea cual fuere el resultado económico de aplicar las presentes normas, para el personal del Grupo D, se le garantiza a título personal y en condiciones homogéneas, un nivel económico en el capítulo de incentivos equivalente al 90 por ciento de lo percibido durante 1983, hasta que por posteriores modificaciones del cuadro de valores horarios se superen dichas percepciones del año 1983.

Art. 90.- Cláusula general.- Tanto en el Grupo B como en el C en ningún caso podrá computarse tiempo real superior al establecido legalmente, más los periodos de recuperación y las horas extraordinarias que puedan realizarse, también dentro de los límites legales.

Art. 10. Cambios temporales de grupo.- El personal que preste servicios temporales en puestos de trabajo pertenecientes a otros grupos, percibirá sus incentivos de acuerdo con las normas propias del Grupo en que efectivamente preste sus servicios y por todo el tiempo que dure esta situación.

GRUPO D - VALORES HORARIOS

EFECTIVIDAD 1.1.85

NIVEL	NUMERO PUNTOS	SEDE CENTRAL Y VALLECAS	CENTROS REGIONALES								
			1	3	5	6	7	8	9	10	12
II	15	473,92	301,73	292,41	319,53	366,16	320,24	305,49	521,70	367,93	367,93
II-A	11,23	354,81	225,83	218,93	239,26	274,12	239,70	228,76	390,58	275,41	275,41
II-B	9,69	306,14	194,91	188,89	206,41	236,53	206,87	197,35	337,01	237,69	237,69
II-C	7,51	237,28	151,03	146,40	160,00	183,32	160,30	152,98	261,20	184,18	184,18
II-D	4,73	149,44	95,12	92,21	100,77	115,46	100,96	96,35	164,51	116,00	116,00
III	10,13	320,05	203,76	197,48	215,78	247,28	216,28	206,31	352,31	248,47	248,47
III-A	7,09	224,01	142,58	138,22	151,05	173,07	151,34	144,42	246,59	173,88	173,88
III-B	6,73	212,63	135,38	131,19	143,37	164,28	143,68	137,05	234,07	165,07	165,07
III-C	4,20	132,70	84,46	81,88	89,48	102,52	89,65	85,55	146,08	103,00	103,00
III-D	2,51	79,30	50,48	48,93	53,48	61,27	53,58	51,13	87,30	61,56	61,56
IV	6,36	200,95	127,94	123,98	135,47	155,25	135,79	129,52	221,18	156,00	156,00
V	5,23	165,25	105,21	101,96	111,43	127,67	111,65	106,52	181,89	128,29	128,29
VI	3,69	116,57	74,22	71,94	78,61	90,08	78,78	75,15	128,34	90,52	90,52
VII	3,34	105,51	67,18	65,11	71,15	81,53	71,30	68,03	116,15	81,92	81,92
VIII	3,07	96,99	61,76	59,86	65,40	74,94	65,55	62,53	106,77	75,30	75,30
IX	2,45	77,40	49,27	47,75	52,19	59,81	52,30	49,90	85,22	60,10	60,10
IX-A	2,00	63,19	40,22	38,99	42,61	48,82	42,69	40,74	69,16	49,05	49,05
X	2,19	69,20	44,05	42,69	46,65	53,45	46,75	44,60	76,16	53,72	53,72
X-A	2,00	63,19	40,22	38,99	42,61	48,82	42,69	40,74	69,56	49,05	49,05
XI	2,05	64,77	41,23	39,96	43,67	50,04	43,77	41,75	71,29	50,28	50,28
XI-A	2,00	63,19	40,22	38,99	42,61	48,82	42,69	40,74	69,56	49,05	49,05
XII	2,00	63,19	40,22	38,99	42,61	48,82	42,69	40,74	69,56	49,05	49,05