

**23112 RESOLUCION de 6 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).**

Visto el acuerdo de fecha 23 de julio de 1986, adoptado por la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), en cumplimiento de la sentencia número 248/86 de la Magistratura número 13 de las de Madrid y su provincia, dictada en 1 de abril de 1986, por la que se declara la nulidad del Convenio Colectivo de la referida razón social publicado el 23 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 6 de agosto de 1986.-El Director general, P. A. (art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

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

En Madrid, siendo las 14,30 horas del día 23 de julio de 1986, se reúnen la Comisión Deliberadora del VII Convenio Colectivo Sindical de la Empresa TRAGSA, en la Sala de Juntas de la Sede Central, constituida por los Sra. que al margen quedan relacionados:

**representación económica**

- D. Florancio Pérez Redondo
- Julián Campos Munsura

**representación social**

- D. Angel Mirallas Marías
- D. Antonio Hernández Vicente
- D. Macario Alejo Caribano
- D. Antonio Brao Sabín
- D. Pablo Jiménez Pérez
- D. Félix de Castro Fernández
- D. Miguel Gutiérrez Ahumada
- D. Vicente Domínguez Cerdán
- D. Juan Bautista Cerón Medina
- D. Marino Zamora Solano
- D. Vicente de la Brena Rodríguez
- D. Joaquín Sedas Vivas

Tiene por objeto la presente reunión la aprobación, en su caso, por ambas representaciones, de los siguientes acuerdos en cristalización de las deliberaciones de esta Comisión Negociadora durante los días 22 y 23 de julio de 1986.

10) Aprobación en sus propios términos del texto del Acuerdo que fue publicado en el B.O.E. de 23 de julio de 1985, así como los anejos que le acompañan.

20) Aprobación de los Acuerdos adoptados por las distintas Comisiones creadas en cumplimiento del Acuerdo referido en el apartado 10.

30) Cumplimiento del acuerdo de participación de los representantes de los trabajadores en la empresa pública, de 16 de enero de 1986. Dicho acuerdo se hará por la forma de integración en el Consejo de Administración de la Empresa.

B) COMPROMISO DE ESTUDIOS A REALIZAR POR LAS COMISIONES CREADAS AL EFECTO A PARTIR DE LA FECHA DE LA FIRMA DEL PRESENTE ACUERDO, EN ORDEN A SU INCLUSION EN EL VIII CONV.COLECTIVO

- Incentivos del Grupo «A». Revisión de garantías y unificación de coeficientes respecto a otros estamentos del sistema de incentivos.

- Jubilaciones. Incorporación de nuevas fórmulas contempladas en la actual legislación.

- Jornadas. Reducción.

- Estudio y elevación de propuestas bipartitas en relación con categorías profesionales, programa de ascensos y cursos de formación antes del 31 de diciembre de 1986.

- Estudio y elevación de propuestas bipartitas en relación al seguimiento de horas de presencia, extras y desplazamientos.

C) FUNCIONAMIENTO DE LAS SIGUIENTES COMISIONES DE CARACTER INMEDIATO

- Resolución de los asuntos pendientes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

- Reuniones de la Comisión de Seguridad e Higiene y del F.A.V.

Sometido a votación de ambas representaciones en la Comisión Negociadora los acuerdos epígrafados, estos quedan aprobados por mayoría conforme al resultado que a continuación se indica:

- Votos a favor: Los delegados de personal de U.G.T. y los delegados de personal no afiliados, en la Comisión Negociadora.

- Votos en contra: Los delegados de personal de C.C.OO. en la Comisión Negociadora.

De conformidad con las Normas de procedimiento de la negociación adoptadas por la representación social en la Comisión Negociadora, el día 16 de julio de 1986, los delegados de personal de U.G.T. en la mencionada Comisión tienen asumida en la representación de un solo voto el 49,9999.

De conformidad con las Normas de procedimiento de la negociación acordadas en la reunión anteriormente referenciada, el voto personal de los delegados no afiliados supone un porcentaje de representación individualizada del 8,3333.

El cumplimiento del resultado de la votación electiva queda aprobado el acuerdo transcrito en la presente acta, en todos sus términos por una mayoría del 66,661 de la representación social de la Comisión Negociadora y del 100% en lo que respecta a la representación económica en la mencionada Comisión.

Para que así conste, en prueba de conformidad, se extiende la presente acta que es firmada por los delegados de personal de U.G.T. y por los delegados de personal no afiliados, en la Comisión Negociadora, como asimismo por los miembros de la representación económica en dicha Comisión. En Madrid, a veintitres de julio de mil novecientos ochenta y seis.

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

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Art. 1º. 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. 2º. 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. 3º. 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. 4º. Ambito personal.-** El Convenio afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en la Empresa con las excepciones siguientes:

a) Los Consejeros y el personal de alta Dirección a que se refieren los artículos 1º, tres, c) y 2º, uno, a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) 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. 58. Vigencia y duración.-**

- 1.- 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.
- 2.- Su duración será de dos años, excepto al Art. 65 cuya duración será de 3 años.

**Art. 59. Revisión.-**

- 1.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC el 31.12.84, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 12 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 20 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 período 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
5,75	0,11	0,18	0,25	0,32	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	0,84
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. Próxima denuncia y negociación.-**

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

**Art. 80. Comisión de Vigilancia del Convenio.-**

- 1.- **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 o 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.

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

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) 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, esta habrá de reunirse con carácter preceptivo dentro del mes siguiente a su recepción.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones Administrativas y contenciosas previstas en la Ley que regula 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.

- 3.- **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 compone 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:

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

- 4.- **Artículo 81. Absorción y compensación.-** Las retribuciones establecidas en este Convenio no 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, métodos 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 11 del presente Convenio.

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

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.

## C A P Í T U L O 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 Estándar.
- Maquinista de 1ª
- Maquinista 1ª. Conductor
- Oficial 1ª de Sondeos
- Oficial 1ª. Conductor
- Oficial 1ª. Albañil

##### Oficial 2ª.

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

##### Oficial 3ª.

- Oficial 3ª Mecánico
- Maquinista 3ª
- Oficial 3ª. de Sondeos
- 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 Sondeos
- Peón Sondeos 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 Almacenes
- Almacenero
- Vigilante Jurado
- 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 TÉCNICO

##### 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 Superiores
- 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 periféricos-grabador

## Equipos Mecánicos:

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

## Sondeos:

- 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 preceda es meramente enunciativa no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener previstas las plazas enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

En el Anexo número I 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 1985

## CAPÍTULO 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 adecuada a la categoría profesional que vaya a ocupar. publicándose en cada ocasión los temas a que deben 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. Período de prueba.-

- 1.- Los períodos 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, 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.

## CAPÍTULO 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 ascenso 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.

- 2.- 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.
- 3.- 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 apartado a). Asimismo, se considerarán incluidos en el segundo conjunto aquellas personas que prestan sus servicios en funciones de guardería y vigilancia.

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

Antes de la iniciación en la nueva situación, el Jefe del Centro Regional arbitrarará, 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 92.

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 Í 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 contiguarse 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, al reintegro 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 reconocimientos.
- Graduado escolar, Bachiller elemental, E.G.B. o similares..... 0,5 puntos
- Bachillerato Superior o B.U.P. .... 1,0
(De aplicación de este mérito excluye el anterior).
- Título expedido por SEAF-P.P.D propio de la vacante ..... 1,5 puntos
- F.P.-1 propio de la vacante ..... 2,5
(De 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 cuando pendiente)
- Título medio no propio de la vacante 1,5
- Título universitario no propio de la vacante (De 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 presente 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 boca-dillo.

##### Art. 25. Tipos de Jornada.-

La jornada, con carácter general, será pactada, 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 hubiere 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 coincidiera 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 10 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 21 punto 1 (de dedicación directa a la producción) solamente podrá disfrutar 15 días naturales de vacaciones en el periodo normal, es decir, del 10 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 10 de junio al 30 de septiembre en el buen entendido que, una vez dada la solicitud inicial, el trabajador deberá disfrutar sus vacaciones en las fechas en que pudiera corresponderle.

3. El personal que se indica a continuación disfrutará sus vacaciones en el mes de diciembre y primeros días de enero. Como regla general, la fecha de comienzo será la del 10 de diciembre; sólo excepcionalmente, previo acuerdo con el interesado, o en su defecto, con conocimiento del Comité Regional, podrán 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 6.861 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones.

- a) Personal con dedicación directa a la producción que voluntariamente renuncie a disfrutar los 15 días 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 laborales 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 unigénero y en aras de una mayor efectividad se podrá prolongar -- con carácter general la jornada en una hora más por día, teniendo esta 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 período 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 Í 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 2.
2. El trabajador deberá notificarlo, con antelación, a su mando inmediato. Al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitar 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 incidencias climatológicas.- Durante el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de marzo, el personal con "dirección 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 cuenta 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, al cual le devolverá la copia con el recibo firmado, y hará llegar el original, por conducto reglamentario, con los oportunos informes, al Jefe -- Administrativo correspondiente, quien, por delegación de la Dirección, concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestado 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.

#### C A P Í T U L O V I I I Residencia, desplazamientos y traslados

Art. 39. Residencia.- La residencia laboral del personal de TRACSA 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 necesidad del servicio, razones técnicas organizativas o de producción, o bien por contratas -- razones 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 relativos 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 incrementados 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 al 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 concepto de gastos de locomoción las cantidades que se establecen seguidamente:

- Vehículos con conductor ..... 17,15 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 al 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 trabajadores, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los desplazamientos y capacidad razonable de los vehículos.

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

**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 solo, 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 devenga 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 vayan 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 amueblará 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 216.300.- 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 Plan 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.º 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, procesos laborales.
- Se tendrá un control médico especial sobre aquellos trabajadores que estén en un puesto con condiciones presumiblemente perjudiciales en tanto se les haya evaluado las 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, presu- 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 este 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 trabajos 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 trabajo en la forma prevista en apartado "Gastos de Locomoción".

Dado el movimiento de las máquinas en los trabajos, 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 D.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 aislados 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.

## CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en la Empresa.

Art. 50. Comité 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 esta materia.
2. Los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y Los Delegados de Personal:
  - a) Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se suscitan 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 Valdecañas 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 2. ZARAGOZA
  - Centro Regional número 3. VALLADOLID
  - Centro Regional número 4. MADRID
  - Centro Regional número 5. VALENCIA
  - Centro Regional número 6. BADAJOZ
  - Centro Regional número 7. GRANADA
  - Centro Regional número 8. SEVILLA
  - Centro Regional número 9. VALLECAS
  - Centro Regional número 10. 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 constituirse aquellos otros Sindicatos que, con arreglo a las normas del punto anterior, cuentan 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 asigna 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 funcionamiento, en la forma que se consigne con la Dirección del Centro.
2. Tablones de anuncios: los tablones de anuncios serán de uso compartido por Comités y Secciones, siendo responsabilidad 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, veinticinco o todos de sus miembros, a favor de algunos u 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 número 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 empresarial 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 10 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 proceder a votación.
7. Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, con una periodicidad mensual, en el caso de las Comisiones Regionales.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través del respectivo Secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborales en las reuniones de las Comisiones 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 distribuida a cada Comisión Asistencial por transferencia bancaria dentro del mes siguiente a la firma del Convenio y el criterio de distribución será el proporcional al número de trabajadores de plantilla del Centro Regional, referida al primer día de vigencia del presente Convenio.

Para contribuir al "Fondo de Asistencia Social" los trabajadores se obligan a satisfacer al mismo, la cantidad de CINCUENTA Y DOS PESETAS mensuales. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, quedando facultada la Empresa para descontar de los haberes de su personal el importe de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensualmente en la cuenta del Fondo de Asistencia Social.

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 cursos de formación a aquellas especialidades que considere convenientes, pudiendo la representación 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 mejoramiento 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 CUATROCIENTAS 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 total absoluta y la cantidad que corresponda en caso de in-

valides parcial. Para la graduación de la invalidez se estará a lo establecido en la póliza que la Empresa tiene suscrita con la Compañía de Seguros "La Oritativa", 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 falleciesen por causa distinta a accidente, las siguientes cantidades:

	Pesetas
- 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 15 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 Arts. 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-Convenio 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 jubilación a partir de los 60 años cumplidos. Si la empresa concede la jubilación anticipada, el amparo de este supuesto especial, las cantidades garantizadas serán siempre las del punto 1.

4.- Las cantidades complementarias a que se refieren los 1 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 cese 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 .....	36.850.- pts.
- Jubilación a los 62 años .....	41.480.- pts.
- Jubilación a los 63 años .....	46.110.- pts.
- Jubilación a los 64 años .....	50.740.- pts.
- Jubilación a los 65 años .....	55.370.- 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 12. de diciembre de 1983.

Para establecer el número de años completos, las fracciones de años se computarán como años completos, caso de que ampare 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.

CAPITULO XII  
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 correspondientes 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 los créditos. - 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. deca que 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,- pta. se concederán en todo caso a 4 años como máximo.
3. La amortización del préstamo 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 complementarán 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
  - Catastrofe (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
    - " " máx 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 regentados, cuando concurren las circunstancias que lo justifican, 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.
  - a) Contrato de compraventa, siempre que esté suficientemente formalizado, aunque no lo sea en escritura pública.
  - b) Opción de compra, formalizada.
  - c) 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.-

- 10.1. 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.
- 10.2. 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.-

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

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

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

#### Art. 79. Conceptos retributivos.-

1. Percepciones salariales.- Por aplicación del Decreto 2280/1973, 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:

##### A) Salario Base-Convenio

##### B) Complementos salariales.

##### 1. Personales.

##### 1.1. Plus Antigüedad.

##### 2. De puestos de trabajo.

##### 2.1. Plus Nocturnidad, trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

##### 2.2. Plus Jefe de Equipo.

##### 2.3. Plus Conductor-Mecánico.

##### 3. De calidad o cantidad de trabajo.

##### 3.1. Plus cambio de jornada.

##### 3.2. Horas extraordinarias.

##### 3.3. Horas profesionales.

##### 3.4. Incentivos.

##### 3.4.1. Primas de Talleres.

##### 3.4.2. Premio por Rendimiento.

##### 3.4.3. Gama.

##### 3.4.4. Prima de Sondeos.

##### 3.4.5. Complemento de carga y altura.

##### 3.4.6. Plus incremento incentivos.

##### 4. De vencimiento superior a un mes.

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

2. Percepciones económicas no salariales.- El concepto de Plus Extrasalarial, ayuda para vivienda en caso de traslado y aquellos otros (dietas, gastos de locomoción, Plus de distancia y horas de espera y transporte, ayudas sociales, etc.), cualquiera que sea su denominación, no abonados 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 2280/73, 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 3.

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

#### Art. 81. Plus antigüedad.-

Se establece la cuantía del Plus de Antigüedad consistente por este orden, en dos bienes de 5 por ciento cada uno y en quinquena 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 bienes y quinquenas, 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 forzado, 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.-

1. Durante 1.985 el personal del conjunto de "dedicación directa a la producción" del Centro I que más adelante se relaciona, percibirá durante los meses de abril a octubre, ambas inclusive, por realizar en este periodo 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 Albanilería.

##### - 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, pagándose 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 12 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 excedieren 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 realice 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 1.826 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 pueda 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:

10. Las que el trabajador haga conduciendo para desplazarse en aquellos supuestos en que no sea de aplicación el Plus de Acceso a Tejo.

11. 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.

12. Las efectuadas por los Equipos de Sondos 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 abonará 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 Beneficio 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 10 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 prestación de I.L.T. de la Seguridad Social preexistentes 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 periodos de I.L.T. producidos entre primero de 10 de enero y 31 de mayo se regularizarán al abonar la paga de julio, los que se produzcan entre el 10 de septiembre y 30 de noviembre al abonar la paga de Navidad y los que se produzcan del 10 al 31 de diciembre al abonar la paga de Beneficio, y las que se produzcan desde el 10 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 Beneficio, 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 periodo comprendido entre el 10 de octubre y el 31 de marzo y se dividirá por el número de días del citado periodo 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 periodo a considerar el comprendido entre el 10 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 periodo considerado del 10 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 periodos de permanencia en la Empresa.

**Art. 31. 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. 32. 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 distanciaci) ..... 7.723 pts/mes
- Resto de personal (transporte) ..... 4.952 "

**Art. 33. Plus de distancia.** Al personal de TRAGSA que, de acuerdo con lo que establece el 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. 34. 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. 35. 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 correspondan, debiéndose dar cuenta antes al Delegado de Personal o Comité correspondiente.

## CAPÍTULO XIV

## Creación de empleo.

**Art. 36. 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 periodos de desempleo y a los de las zonas más deprimidas y con más elevados índices de paro.

**Art. 37. 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 4% de su plantilla a dicha fecha, y llevará a cabo los procesos de selección y contratación necesarios.

**Art. 38. 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 10 de julio de 1985.  
El personal del Centro Regional no 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, de Categorías 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 11 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 11 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 vacaciones al 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

### DEFINICIÓN DE FUNCIONES DE LAS DIVERSAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### GRUPO DE OPERARIOS

##### CAPTATZ-MQUINISTA 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.

##### CAPTATZ 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.

##### CAPTATZ 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 ocurre 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, halasas, asarats inclinados, pérdidas de circulación, extracción de testigos, etc.).- Conexión y medida de la vertical de un sondeo.- Recuperación de tuberías.- Cementaciones cilíndricas de cemento y pasta.- Reconocimiento de los terretes.- Organización del personal.- Inventarios de materiales, y combustibles y lubricantes. Entradas y salidas de los mismos. Distintos varillaje y roscas: reconocimiento.- Medidas A.P.D.- Soldaduras. Clase de triconos y construcciones.- 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 1<sup>a</sup>.

##### CAPTATZ DE JIMACIN

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

Identifica en los catálogos de despiece 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.

##### CAPTATZ 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 "F", 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.



OFICIAL 2º DE SONDEOS

Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial 1º 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 corte de la perforadora. Generalmente ayudará en la carga y descarga de camionetas, limpieza de balsas y cisternas, cuando sea preciso y no haya personal suficiente de la misma 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 3º de Sondeos, deberá saber lo siguiente:

Medidas inglesas de superficie y volumen y su equivalencia con las métricas decimales.- Problemas de equivalencia entre sí.- Ideas 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 (Dentonita, tripolifosfato, sosa cáustica, tanino, hartina, etc.).- Cables: Conocimiento y mediciones de diámetro. Usos de los diferentes tipos.

Para ascender a Oficial 1º será necesaria una antigüedad de dos años como mínimo en la categoría de Oficial 2º.

OFICIAL 3º DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes del Capataz u Oficiales de superior categoría, ayuda en todas las operaciones de funcionamiento 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 inglesas 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 uso de uso corriente (trápanos, pescadoras, cables llaves ensanchadoras, barras pesadas, conexiones, tijeras, monteras, etc.).- El Oficial 3º destinado en una máquina tiene obligación de saberse perfectamente el cuadro de engrase de su equipo.

Para el ascenso a Oficial de 2º, será necesaria una antigüedad de dos años como mínimo en la categoría de Peón Especializado.

PROFESIONALES DE MANTENIMIENTO ESTANDAR

Oficial de 1º.- Es el operario que, bajo la dependencia de un Técnico Titulado, Maestro o Encargado de Mantenimiento Estándar conduce y cumple con los roles establecidos a los Grupos de Mantenimiento (Impreso P-106). 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 1º Mantenimiento Estándar deberá tener, como mínimo, una antigüedad de dos años en la categoría de Oficial 2º Mantenimiento.

Son funciones propias de esta categoría:

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

Oficial de 2º.- Es el operario que conduce los Grupos de Mantenimiento, 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 1º CONDUCTOR

Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir de clase E, tiene la obligación de conducir cualquier 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. Está obligado 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:

- 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, subiéndose a lo alto de las cisternas para ello.
- Controlar las presiones, despresionar, utilizando las cartetas y demás elementos de seguridad que se lea ordena.

OFICIAL 2º 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 Km., 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.

REQUISITOS DE EMPLEADOS

Es el que auxilia en todas sus funciones al conductor...

Mecánico o Conductor, cumpliendo las instrucciones que recibiera...

La limpieza del vehículo.

El Ayudante debe auxiliar en todas sus funciones al Conductor...

que no realiza tareas como inspectores...

REQUISITOS DE OFICIALES DE MANTENIMIENTO

Es el operario que ejecuta toda clase de trabajos...

plumbrar, soldar, forjados, agujos, bridas y trabajos...

los referencias a cubiertas, enfriadores y mangueras...

con: abridor, pistones, cilindros, reparador de soldaduras...

so, lavavidrios y camiones con lavavidrios, cuando se aplican para...

de pintura, hacer embudo, forjados, forjados de plomo, muros...

inspeccionar, tallar y tallar y tallar y tallar y tallar y tallar...

inspeccionar, tallar y tallar y tallar y tallar y tallar y tallar...

REQUISITOS DE TALLER

son los operarios mayores de dieciocho años que realicen...

de la práctica de una o varias actividades o labores de las...

especializaciones con conocimientos en un oficio, en las aplicaciones...

de máquinas, herramientas, operarios, elementos y materiales...

de un proceso de fabricación o producción o personal en su...

ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en períodos de...

tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de...

prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un...

avanzado y un rendimiento adecuado y correcto.

PERSON ESPECIALIZADO DE P.M.

Es el operario que supervisa el período de prueba de un...

cuando un período de aprendizaje del manejo de algunas máquinas...

debe saber redactar correctamente el parte diario de...

PERSON ESPECIALIZADO DE BOMBAS

Es el operario que a las órdenes del Capataz u Operario...

de producción de materiales y de las bombas y emplazamientos...

estructura de canales y canales para conducción de agua o fósforo...

GRUPO DE OPERARIOS

OFICIALES DE MANTENIMIENTO Y MANTENIMIENTO DE OFICINA

Es el operario que tiene a su cargo la conservación y...

mantenimiento de las instalaciones de las estaciones de la sede...

Central (eléctrica, de agua, calefacción, maderas y repuestos...

las máquinas de refrigeración, cuido del almacén de material de...

oficina, técnica (papeles), con colaboración de conductores, ayudantes...

al estanco y realizar la carga y descarga de los mismos, y cumplir...

cuando los operarios con especialidades de este grupo de...

Central.

LISTADO

Es el especialista encargado de operar las bombas y salir...

de obra, horas extraordinarias y compensaciones a puertos y resacas...

las horas de vacaciones, siempre que no intervengan en su desarrollo...

de obra, extendiendo las horas y otras según prescripción adicional...

y recibir el mismo honorario a iguales circunstancias que el personal...

correría del taller, departamento, planta o sección en que opere...

los a este respecto.

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 GUARDIAS

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. 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 dependen.

#### 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, corrigiendo 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 sitúe la categoría de éste.

#### ORDENANZAS

Son los subalternos que tienen la misión concreta de hacer recados, copiar documentos a prensa, manejar todo tipo de máquinas de reproducción de documentos, realizar los encargos que se les encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo todos los trabajos elementales que les ordenen sus Jefes.

#### BOTONES

Mayores de diecisiete 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. Depende 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, auxilia 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, acceda 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 conciliación en libros oficiales, caperones 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, operadoras de máquinas contables, mecanógrafos que con toda corrección escriban al dictado 150 pulsaciones por minuto o 120 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 archivar, 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 escriban con pulcritud y corrección, operarios de máquinas calculadoras y telefonistas.

GRUPO TÉCNICOTÉCNICOS 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, Agrónomos 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 y otros organismos.
2. Profesores Mercantiles.
3. Ayudantes Técnicos Sanitarios.
4. Maestro Industrial.

TÉCNICOS NO TITULADOS  
PERSONAL DE TOPOGRAFÍA

PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA 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 topográfica, 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.

PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA DE 2ª

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

AYUDANTE DE PRÁCTICO EN TOPOGRAFÍA

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 ORGANIZACIÓNJEFE 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 es subordinada a métodos prefijados, dentro de los cuales, y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y 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 funciones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a calificación de máquinas, instalaciones y mano de obra, progreso, lanzamientos, costos / resultados económicos.

JEFE DE SEGUNDA

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

TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 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: cronometraje y estudio de tiempos de todas clases, estudio 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; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obrados en planos o sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación, después de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de plantamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de plantamiento 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.

TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN 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; estudio 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, después de dificultad media y croquisación consiguiente; evaluación de necesidades de materiales y en casos de dificultad normal; colaboración en funciones de plantamiento 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 ORGANIZACIÓN

Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometraje sencillos, acumulación de datos con direcciones 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 2º en tanto no les corresponda ascender.

#### PERSONAL DE PROGRAMACION DEL ORDENADOR

##### ANALISTA

Es quien:

- 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.
- Optimiza los programas y su encadenamiento.
- Organiza y racionaliza las tareas de programación para optimizar su rendimiento.
- Selecciona el lenguaje del programa y otras ayudas a la programación.
- Coordina los trabajos del personal afecto al proceso de datos.

Deberá conocer:

- Los lenguajes de ordenador utilizados en su ámbito de programación con la suficiente experiencia como para determinar sus ventajas y limitaciones para cada caso determinado.
- Técnicas que le permitan exponer de forma clara y precisa las decisiones que deben tomar los programadores.
- Conocimientos de programación estructurada u otros sistemas para conseguir la perfecta documentación e intercambiablez de los programas de su equipo de programación.
- Base general suficiente para poder captar los problemas que se pretenden resolver a través del ordenador.
- Conocimiento de los equipos y sistemas operativos que le permitan discernir al más idóneo para cada problema, que pueda mejorar el sistema de trabajo de los equipos a su cargo.
- 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:

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

Deberá conocer:

- Los lenguajes de programación con los que habitualmente trabaja 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 trabaja, conociendo a fondo toda su problemática.

#### PERSONAL DE SALA DEL ORDENADOR

##### OPERADOR 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.

Ejecuta 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 ésta.
- Normas de seguridad y disposiciones de resguardo y copias de ficheros para evitar las pérdidas de información.
- Mantenimiento y creación de saltaras, 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 trabaja.
- 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 DELINEACION

##### DELINEANTE 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, copiar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, al desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir los presupuestos.

DELINTEANTE DE PRIMERA

Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delinente 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 / anteproyectos estudiados; croquisación de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo, y esfuerzos a que están sometidos.

DELINTEANTE DE SEGUNDA

Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calceador, 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 sean determinadas, croniza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, prevenciones o acotamiento de detalles de menor cuantía.

CALCEADOR

Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de cebra 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, croquisamiento 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 instrumental 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 encomiendan 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 planes e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los Profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjunta-

mente que las practiquen en las Escuelas de Aprendizaje, siempre que no sean tituladas, 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 ordenarlos, 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 encomiendan sus superiores, inherentes a su función, y para el traslado 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 Contramaestro, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

PERSONAL DE EQUIPOS DE OBRAENCARGADO DE EQUIPOS MECANICOS

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 mantenimiento 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 encomiendan sus superiores y es responsable del con-



control y disciplina de los Oficiales de Mantenimiento a su cargo, con prácticas complejas 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-10 control horario de lubricación y servicio y cumplimiento del parte de reparaciones.
- 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-137 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 fundamentos administrativo y de organización del trabajo, especialmente en lo relativo a destajos, rendimiento, condiciones de la Obediencia 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, cubriciones, navegaciones con aparatos sencillos; interpretación de planos topográficos; arranque de piedra en canchales; colocación de vías; anclaje 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 complejos 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 exigirsele la permanencia de tres años en la de 1ª. Debe acreditar plena capacidad.

**AUXILIAR**

Con conocimientos técnicos elementales, realiza funciones auxiliares de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprensión y ejecución bajo su vigilancia.

Los Auxiliares con más de cinco años de servicios recibirán una remuneración de analista de 2ª en tanto no les correspondiera el ascenso.

**ANEXO N° 2**

**ASIGNACION DE LAS CATEGORIAS AL NIVEL SALARIAL**

**GRUPO DE LISTA Y COTIZACION**

CATEGORIA	GRUPO SALARIAL	GRUPO LISTA	GRUPO COTIZACION
Ingenieros y Licenciados	II	1	1
Ingenieros y Licenciados	II-A	1	2
Ingenieros y Licenciados	II-B	1	3
Ingenieros y Licenciados	II-C	1	4
Ingenieros y Licenciados	II-D	1	5
Ing. Técn. Agr. - Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III	1	2
Ing. Técn. Agr. - Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-A	1	3
Ing. Técn. Agr. - Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-B	1	4
Ing. Técn. Agr. - Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-C	1	5
Ing. Técn. Agr. - Ind., A.T.S., Prof. Merc.	III-D	1	6
Jefe Administrativo de 1ª	III-A	1	3
Jefe Técnico Organización de 1ª	III-B	1	4
Jefe Técnico Organización de 1ª	III-C	1	5
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 extinguido)	IV	2	3
Encargado de Eq. Mec. (a extinguido)	IV	2	3
Enc. Eq. de Sondos (a extinguido)	IV	2	3
Capataz de Transporte (a extinguido)	IV	2	3
Capataz de Almacén (a extinguido)	IV	2	3
Maestro de 1ª	V	2	4
Jefe Técn. Organización 2ª	V	1	3
Delinante Proyectista	V	1	3
Jefe Administrativo de 2ª	V	1	3
Programador de Aplicaciones	V	1	3
Capataz de Transporte	VI	2	5
Capataz de Almacén	VI	2	5
Encargado de Obras	VI	2	4
Técnico de Organización de 1ª	VI	2	5
Delinante de 1ª	VI	2	4
Encargado	VI	2	4
Encargado Sección Laboratorio	VI	2	4
Oficial Administrativo 1ª	VI	2	5
Operador de Control de Ordenador	VI	2	5
Encargado Muest. Estándar	VI	2	5
Práctico de Topografía 1ª	VI	2	4
Of. de Serv. Gen. y Mant. Of.	VI	2	4
Capataz Mq. Equipos Mecánicos	VII	2	8
Capataz Eq. Mecánicos	VII	2	5
Capataz Equipos de Sondos	VII	2	5
Maestro Organización de 2ª	VII	2	7
Delinante de 2ª	VII	2	4
Práctico Topografía de 2ª	VII	2	4
Of. 1ª Mec. (con plus 2ª especialidad)	VII	2	5
Analista de 1ª de Laboratorio	VII	2	5
Operador periféricas-Grabador	VIII	2	5
Oficial Administrativo 2ª	VIII	2	5
Oficial 1ª Mecánico	VIII	2	8
Oficial 1ª Muest. Estándar	VIII	2	8
Maqta. de 1ª	VIII	2	8
Maqta. de 1ª Conductor	VIII	2	8
Oficial 1ª Sondos	VIII	2	8
Conductor Mecánico	VIII	2	8
Oficial 1ª Conductor	VIII	2	8
Oficial 1ª Albalil	VIII	2	8
Jefe de Almacén	VIII	2	6
Listero de cinco años	VIII	2	6
Jefe de Guardas (a extinguido)	VIII	2	6
Analista de 2ª de Laboratorio	VIII	2	8
Listero	IX	2	6
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-A	2	7
Ayudante Práctico Topografía	IX	2	7
Auxiliar Administrativo	IX	2	7
Auxiliar Administrativo	IX-A	2	7
Oficial 2ª Mecánico	IX	2	8
Oficial 2ª Muest. Estándar	IX	2	8
Maquinista de 2ª	IX	2	8
Oficial 1ª de sondos	IX	2	8
Oficial 1ª Conductor	IX	2	8
Oficial 1ª Albalil	IX	2	8
Almacenero (a extinguido)	IX	2	6
Oficial 1ª Mecánico	X	2	9
Maquinista de 1ª	X	2	9
Oficial 1ª de Sondos	X	2	9
Ayudante de Albalil	X	2	9
Almacenero	X	2	6
Ayudante Plataforma (a extinguido)	X	2	9
Vigilante Jurado y Vigilante	X	2	6





**ANEXO N° 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 ARTIC. 10	VALOR HORA PROTES.	VALOR HORA FIDE NOCT.	VALOR HORA FIDE NOCT. Y FESTIVOS	VALOR HORA ESPERA Y TRÁNF.	HORAS EXTRAORDINARIAS					PLUS JEFE EQUIPO			COMPLEMENTO HORAS EXTRAS JEFE EQUIPO				
						MODELO HORA EXTRA ORDINAR.	PRIMERAS RECARGO 75%	SEGUNDA Y SUCE. RECARGO 100%	FESTIVAS RECARGO 150%	ANUAL	MENSUAL	DIAS	PRIMERAS	SEGUNDA Y SUCESTIV.	FESTIVAS			
II	40.825	1.045	43	33	354	509	890	1.017	1.272									
II-A	40.825	880	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	742	43	33	354	509	890	1.017	1.272									
II-D	40.825	637	43	33	354	509	890	1.017	1.272									
III	42.606	842	33	26	296	417	727	834	1.040									
III-A	42.606	716	33	26	296	417	727	834	1.040									
III-B	42.606	700	33	26	296	417	727	834	1.040									
III-C	42.606	595	33	26	296	417	727	834	1.040									
III-D	42.606	525	33	26	296	417	727	834	1.040									
IV	41.787	645	32	25	290	397	695	798	925									
V	29.241	618	30	24	266	359	626	717	897									
VI	25.100	575	26	20	236	309	540	621	773									
VII	24.654	560	25	20	240	289	506	584	721									
VIII	23.724	549	24	19	224	286	498	574	717	20.422	1.702	-	8	10	4			
IX	22.068	524	23	18	212	262	461	532	653	46.736	3.895	-	17	52	64			
IX-A	22.066	393	23	18	212	262	461	532	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  
RESIMEN DE INCENTIVOS

Artículo 19. Ámbito 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 desempeñe 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 1º de Mantenimiento Estándar..
- Maquinista de 1º.
- Oficial de 1º conductor excepto si cubre el puesto de conductor de Jefe de Centro, Sede Central o Vallecas.
- Oficial de 1º albañil.
- Oficial de 1º de sondeos.
- Maquinista de 2º.
- Oficial 2º de sondeos.
- Oficial de 2º conductor, excepto si desempeña el puesto de conductor de Jefe de Centro, Sede Central o Vallecas.
- Oficial 2º de Mantenimiento Estándar.
- Oficial de 2º albañil.
- Maquinista de 3º.
- Oficial 3º de sondeos.
- Ayudante de albañil.
- Ayudante de plataforma.
- Peón especializado de equipos mecánicos.
- Peón especializado de sondeos.
- Topógrafos.
  - Práctico de 1º.
  - Práctico de 2º.
  - Ayudante de práctico.
- Encargado de equipos mecánicos.
- Encargado de equipos de sondeos.
- Encargado de obras.

**Grupo C.**

- Capataz de almacén
- Oficial 1º mecánico.
- Oficial 2º mecánico.
- Oficial 3º mecánico.
- Especialista de taller.
- Peón especializado de almacén
- Jefe de Almacenes.
- Almacenero.
- Jefe de Taller.
- Maestro de Taller.
- Maestro de 2º.
- Encargado.
- Encargado de Mantenimiento Estándar.

**Grupo D.**

- Conductor mecánico, Oficial 1º conductor, Oficial 2º 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 3 años.
- Jefe de guardas.
- Vigilante jurado.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Botones.
- Personal de limpieza.
- Jefe Administrativo de 1º, excepto si ocupa el puesto de Jefe de Administración de Centro Regional.
- Jefe Administrativo de 2º.
- Oficial 1º administrativo.
- Oficial 2º administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Organización.
  - Jefe técnico de 1º.
  - Jefe técnico de 2º.
  - Técnico de 1º.
  - Técnico de 2º.
  - Auxiliar técnico.
- Delineación.
  - Delineante proyectista.
  - Delineante de 1º.
  - Delineante de 2º.
- Calculador.
- Proceso de datos.
  - Analista.
  - Programador de aplicaciones.
  - Operador de consola de ordenador.
  - Operador de periférica-grabador.
- Laboratorio geotécnico.
  - Encargado de sección.
  - Analista de 1º.
  - Analista de 2º.
  - Auxiliar.
- Resto de categorías no incluidas en otros grupos.

Art. 21. - 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 a imponer 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 esta 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 2ª. 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 día tribuirá 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 está adscrito a obras, tendrá asignado a los fines 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 (ganes o primas de sondeos) imputarán, aunque de éllo no se deriven devengos, los puntos que se deduzcan de las fórmulas que a continuación se expresan:

6.3. Símbolo:

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

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

N= Número de puntos de cada trabajador.

Vp= Valor punto/hora en el Centro Regional.

H= Número total de horas trabajadas de cada trabajador

El valor Vp se deducirá por la expresión:

$$Vp = P \times \frac{X}{100} \times \frac{1}{N \times H}$$

El cálculo individual se realizará, en consecuencia, -

por:  $Vp \times N \times H$

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 produzca 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 económicas, 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 períodos 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

EFFECTIVIDAD 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	4,71	149,44	95,12	92,23	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	173,08	173,08
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	111,41	127,67	111,65	106,52	181,89	128,29	128,29

NIVEL	NUMERO PUNTOS	SEDE CENTRAL Y VALLECAS	CENTROS REGIONALES								
			1	3	5	6	7	8	9	10	12
VI	3,69	116,57	74,22	71,94	78,61	90,08	78,78	75,15	120,34	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	59,96	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

**23113** *RESOLUCION de 6 de agosto de 1986, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace público el Convenio entre el Instituto Nacional de Empleo y la Diputación Regional de Cantabria para la realización de obras y servicios de interés general y social.*

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Empleo y la Diputación Regional de Cantabria un Convenio de colaboración para la realización de obras y servicios de interés general y social, y en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 6 de agosto de 1986.-El Secretario general Técnico, José Antonio Zapatero Ranz.

#### CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA DIPUTACION REGIONAL DE CANTABRIA

En Madrid a 22 de julio de 1986, reunidos de una parte el ilustrísimo señor don Pedro Montero Lebrero, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de otra, el excelentísimo señor don Félix Hinojal García, como Consejero de Sanidad Trabajo y Bienestar Social de la Diputación Regional de Cantabria, actuando ambos en representación de los Organismos a los que pertenecen,

#### EXPONEN

Primero.-Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Diputación Regional de Cantabria firmaron con fecha 10 de enero de 1986, un Convenio de colaboración, mediante el cual se fijan las bases de actuación conjunta en las acciones a emprender para paliar los problemas de desempleo existentes en aquella Comunidad.

Segundo.-El citado Convenio se firmó en razón de lo establecido, entre otras normas, en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 por la que se fijan las bases generales para el establecimiento de Convenios de Colaboración del Instituto Nacional de Empleo con órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organismos Autónomos administrativos y Organismos Autónomos Comerciales, Industriales y Financieros para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados («Boletín Oficial del Estado» de 27 de febrero de 1985).

Tercero.-De acuerdo con las anteriores consideraciones, y con el contenido del Convenio ya citado entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Diputación Regional de Cantabria, ambas partes estiman necesario el establecimiento del presente Convenio, sujetándose a las siguientes

#### CLAUSULAS

Primera.-El presente Convenio se formaliza en el marco de lo estipulado en el Convenio suscrito entre el Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social y la Diputación Regional de Cantabria con fecha 10 de enero de 1986, del cual se considera un anexo.

Segunda.-Constituye el objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que por ser de la competencia de la Diputación Regional de Cantabria firmante sean ejecutados por ésta y financiados conjuntamente por la propia Diputación Regional y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-Las aportaciones económicas al presente Convenio por parte del INEM alcanzarán la cifra de 48.000.000 (cuarenta y ocho millones) de pesetas para la contratación de mano de obra desempleada, pudiendo incrementarse esta cifra en razón de los proyectos presentados y de las disponibilidades presupuestarias del INEM.

La Diputación Regional de Cantabria financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes.

Cuarta.-Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio se referirán a los aspectos contemplados en la Orden de 21 de febrero de 1985, así como a las materias y objetivos fijados en el referido Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Diputación Regional de Cantabria.

Quinta.-La Comisión Mixta para la ejecución y seguimiento del presente Convenio será la misma que la designada en la cláusula 3.ª del Convenio de Colaboración de 10 de enero de 1986 entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Diputación Regional de Cantabria, del cual éste constituye un anexo.

Sexta.-Las memorias y/o proyectos conteniendo los datos indicados en la base 5.ª de la Orden de 21 de febrero deberán ser presentadas a la Comisión Mixta antes del 30 de julio de 1986. Las citadas memorias y/o proyectos deberán incluir las acciones de Formación Profesional a desarrollar en cada caso.

Séptima.-Las contrataciones de los trabajadores desempleados se harán por alguna de las diversas modalidades que se indican en la base 7.ª, apartado 3 de la Orden citada, siendo recomendables para el presente Convenio las contrataciones en prácticas, para la formación temporal a tiempo parcial y por obra o servicio determinado.

Igualmente podrá utilizarse la adscripción de trabajadores subsidiados para trabajos de colaboración social. Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo. En el caso de trabajos de colaboración social las remuneraciones, si resultasen más beneficiosas para el trabajador, se ajustarán a lo estipulado en el correspondiente Convenio Colectivo, comparando, a tal efecto, la base reguladora individual con el salario base de la categoría aplicable en cada caso.

Octava.-El presente Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1986; no obstante, sus efectos podrán prolongarse más allá de esa fecha en la medida en que lo permita la normativa legal que regula la liquidación del presupuesto previsto en la cláusula tercera.

Y estando ambas partes conformes con el contenido de este documento, para que así conste, se firma, por duplicado, a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.-El Consejero de Sanidad, Trabajo y Bienestar Social de la Diputación Regional de Cantabria, Félix Hinojal García.-El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro Montero Lebrero.