

2. Los becarios participan en el único programa de intercambio oficial entre los dos países. Por ello, cuentan con el apoyo de los organismos gestores en los Estados Unidos de América que, de forma gratuita, les prestarán los siguientes servicios:

- a) Tramitación de acceso a las Universidades norteamericanas y apoyo durante el período de estancia en los Estados Unidos de América.
- b) Asesoría y servicios administrativos de las oficinas regionales del International Institute of Education en los Estados Unidos de América durante el período de duración de la beca.
- c) Participación en actividades culturales, científicas y artísticas organizadas para los becarios Fullbright.
- d) Suscripción de una póliza de seguro de enfermedad y accidentes para el becario, con una cobertura de 50.000 dólares.
- e) Emisión de la documentación necesaria para la obtención de un visado «Exchange Visitor (j-1)» para el becario y los correspondientes para los familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad que le acompañen.
- f) Sesión de orientación antes de la salida de España y, en algunos casos, asistencia a un curso preacadémico en los Estados Unidos de América.

#### V. Período de disfrute, pagos y renunciaciones

1. El período de disfrute de estas becas se establecerá según el calendario de la Universidad o centro especializado de destino. La duración mínima es de seis meses y la máxima de doce. Dicho período deberá estar comprendido entre el verano u otoño del año 2001 y el otoño de 2002, y no podrá posponerse a otro curso académico sin la autorización previa de la Comisión.

2. Las posibilidades de obtener financiación para un segundo año de estudio son limitadas y restringidas a becarios matriculados en programas de titulación. Su concesión está sujeta a la disponibilidad de fondos y al rendimiento, documentado, de los interesados en su primer curso. La fecha límite para la presentación de solicitudes a la Comisión es el 1 de febrero de 2002.

3. El pago de la beca se hará por trimestres adelantados.

4. La Comisión se reserva el derecho de solicitar al becario los informes oportunos.

5. La renuncia a la beca, sin causa justificada, o el regreso a España antes del término de la misma, obliga al becario a reembolsar la cantidad recibida correspondiente. La Comisión determinará la validez de la renuncia.

#### VI. Proceso de selección

1. Las solicitudes serán estudiadas por el Comité de Evaluación, que estará formado por representantes de la delegación española y de la delegación norteamericana de la Comisión, y por las personas en quien ellos deleguen.

El Comité de Evaluación podrá recabar la asistencia y colaboración de expertos, que estudien las solicitudes y emitan su opinión de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Proyecto de estudios.
- b) Conocimientos y méritos del aspirante.
- c) Experiencia profesional.
- d) Capacidad creativa según material de apoyo.
- e) Relevancia académica y artística de los centros de preferencia del solicitante.
- f) Interés del proyecto para España y los Estados Unidos de América y sus instituciones, en su caso.
- g) Informes confidenciales.

Se dará preferencia a aquellos candidatos que no hayan realizado previamente estudios universitarios en los Estados Unidos de América.

2. Los solicitantes que hayan resultado preseleccionados deberán superar las siguientes pruebas en el otoño de 2000:

- a) Prueba escrita de inglés: Los solicitantes que no hayan aportado fotocopias de sus resultados TOEFL (puntuación mínima de 250) antes del 15 de septiembre de 2000 serán convocados a realizar un «Michigan Test of English Language Proficiency» en Madrid.
- b) Entrevista personal: Los solicitantes preseleccionados y con el nivel de inglés exigido deberán mantener una entrevista personal, en Madrid, con el Comité de Evaluación formado por un representante del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Secretaría de Estado de Cultura) y dos de la Comisión.

El Comité valorará no sólo el interés intrínseco del proyecto, sino la defensa que el solicitante haga del mismo, así como la madurez, motivación, iniciativa, capacidad creativa y experiencia profesional, si procede.

3. El Comité de Evaluación elevará una relación de candidatos seleccionados y suplentes, si los hubiere, a la Comisión y a la Secretaría de Estado de Cultura para su resolución definitiva antes del 31 de diciembre de 2000 y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La Comisión, en su caso, presentará la Resolución definitiva al «J. William Fullbright Foreign Scholarship Board» de los Estados Unidos de América.

4. La Comisión conservará la documentación y solicitudes denegadas por un período de tres meses, a partir de la fecha de comunicación de la denegación.

5. Las solicitudes de esta convocatoria podrán ser transferidas a otros programas de becas que administra la Comisión, circunstancia que se comunicará a los interesados.

#### VII. Gestión de acceso a las Universidades y centros norteamericanos

A los candidatos finalistas se les facilitará un impreso de solicitud que deberán rellenar en inglés y que se utilizará para gestionar el acceso a las Universidades o centros de los Estados Unidos de América. Los solicitantes que no rellenen este impreso en el plazo y forma requeridos perderán su condición de finalistas. Asimismo, la Comisión solicitará cuatro copias de trabajos escritos, grabaciones en vídeo (sistema NTSC), casete o CD, según proceda, y/o cualquier documentación adicional que estime necesaria o que exijan las instituciones estadounidenses.

#### VIII. Obligaciones de los becarios

1. Responder con dedicación y aprovechamiento a las exigencias académicas y/o profesionales de la institución estadounidense y a las condiciones del Programa Fullbright.

2. Enviar los informes requeridos por la agencia gestora del Programa Fullbright en los Estados Unidos de América.

3. Permanecer en el centro donde desarrolle su proyecto de estudios. Cualquier petición para ausentarse del centro o cambiar temporal o permanentemente el mismo, modificar el proyecto de estudios, trasladarse temporalmente a España o regresar antes del término del período autorizado, deberá plantearse a la Comisión para su aprobación.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**11108** RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA) (código de Convenio número 9005002), que fue suscrito con fecha 13 de enero de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 6 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRANSFORMACIÓN AGRARIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (TRAGSA)****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Objeto.**

La empresa de «Transformación Agraria, Sociedad Anónima», cuyos fines comprenden la realización de actividades de producción propias de distintas ramas sectoriales, en el presente Convenio viene a regular las relaciones laborales del personal que, estando incluido en su ámbito personal, presten sus servicios en las actividades señaladas en el artículo 12 del Convenio General del Sector de la Construcción, comprendiendo también al personal administrativo adscrito a tales actividades así como aquellos otros trabajadores cuya categoría profesional se encuentre recogida en el artículo 14 y anexo I del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 2. Norma supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de la Construcción o cualquier norma que pudiera sustituirlos. Dichas normas tendrán la consideración de supletorias a lo que se establece en el presente Convenio.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa TRAGSA existentes actualmente o que se puedan crear durante la vigencia en el territorio nacional.

**Artículo 4. Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa dentro de la rama sectorial de la construcción con las excepciones siguientes:

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

**Artículo 5. Vigencia y duración.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años en sus contenidos normativo y económico, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2001, salvo para aquellos preceptos en los que se disponga una vigencia distinta.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio se produjesen modificaciones en las cláusulas obligacionales del Convenio General del Sector de la Construcción, se procedería a la constitución de la Mesa Negociadora del XIV Convenio Colectivo de TRAGSA para adaptar al mismo las modificaciones señaladas.

**Artículo 6. Incrementos económicos año 1999.**

Durante 1999 se aplicará un incremento del 1,8 por 100 sobre los valores de las tablas salariales y conceptos no salariales de 1998, previamente actualizados.

Las cuantías de los nuevos valores quedan recogidas en los anexos V, VII, VIII, IX y X del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, durante 1999 se abonará una paga extraordinaria adicional equivalente al 0,5 por 100 de los conceptos económicos señalados en el párrafo primero y por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año. Dicho incremento adicional quedará integrado en los valores de tablas salariales y conceptos no salariales desde el 1 de enero del 2000.

Garantía salarial: En el supuesto de que el IPC real de 1999 superase el 1,8 por 100, la diferencia resultante pasaría a consolidarse en los valores de las tablas salariales desde el 1 de enero del 2000 y sin repercusión económica durante 1999.

**Artículo 7. Prórroga, 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 al que se refiere el punto anterior se entiende referido a la recepción del escrito de denuncia.

3. La Comisión negociadora se constituirá formalmente y celebrará su primera sesión el día 1 de diciembre del año en que se haya denunciado el Convenio.

**Artículo 8. Comisión de interpretación y vigilancia.**

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

2. Funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio.
- e) Informar con carácter previo las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional. A tales efectos, el trabajador que a su juicio no esté correctamente clasificado, antes de reclamar a la jurisdicción competente deberá dirigir su reclamación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia por el procedimiento establecido en el apartado 4 de este artículo. Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley que regule la actuación negociadora en materia de Convenios.

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

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

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

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

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

4.1 Tramitación de las instancias presentadas a la CIV:

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

Categoría actual.

Categoría solicitada.

Labores que viene realizando y que fundamentan su pretensión.

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

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

El Informe que se emita deberá pronunciarse sobre:

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

Deberá venir firmado dicho Informe por, al menos, el 50 por 100 de los miembros del Comité Regional, debiendo tenerse en cuenta que si no viene cumplimentado con tal requisito, le será devuelta al interesado por la Subdirección de Recursos Humanos que dará cuenta de lo actuado a la CIV si bien la cuestión no será estudiada por la Comisión.

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

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

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

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

4.2 Efectos económicos-administrativos. Los acuerdos que se alcancen en materia de clasificación profesional tendrán efectos económicos-administrativos del día de la firma del recibí de la instancia por la Jefatura del Centro, una vez informada por el Comité Regional correspondiente.

No obstante lo anterior, para los supuestos en los que el acuerdo consista en la asistencia a cursos de formación con superación del mismo, dichos efectos se producirían desde la fecha en que finalizase dicho curso con la calificación de apto.

En estos casos, la programación de los cursos de formación deberá realizarse dentro del período de los doce meses siguientes al 31 de julio de cada año y en la misma deberán incluirse todos los acuerdos sobre asistencia a cursos, tomados por esta Comisión con anterioridad a la citada fecha.

En el supuesto de no cumplirse con dichos plazos, el trabajador quedará automáticamente clasificado en la nueva categoría con efectos económicos-administrativos de la fecha de finalización del período anteriormente mencionado.

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

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

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

Igualmente, los resultados de los cursos de formación o de las pruebas teórico-prácticas deberán ser comunicados a esta Comisión en un plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de su celebración.

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

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

#### Artículo 9. *Absorción y compensación.*

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

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

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

#### Artículo 10. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales anteriores 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.

#### Artículo 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».

#### Artículo 12. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, 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.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia de este Convenio se alcanzasen acuerdos de ámbito estatal, por cualquiera de las Comisiones Paritarias creadas en el Convenio General del Sector de la Construcción y estos afectasen al contenido actual de la presente Norma, se procedería a convocar a la Comisión Negociadora de TRAGSA para su tratamiento.

Los acuerdos alcanzados en esta Comisión Negociadora sobre las nuevas materias quedarían incorporados, como un todo indivisible, al actual Convenio Colectivo.

#### Artículo 13. *Titulaciones académicas.*

A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no podrá exigírsele título académico para el desempeño de su función habitual o ascenso mediante concurso u oposición.

En el supuesto de que se pretendan cubrir plazas de plantilla para cuyo desempeño sea obligatoria la posesión de una titulación académica o profesional, los trabajadores fijos podrán optar a las mismas, en igualdad de condiciones que el personal externo a la empresa, siempre que acrediten estar en posesión de la titulación requerida. A estos efectos se procurará dar la mayor difusión, tanto de las plazas a cubrir así como los requisitos de las mismas, en todos los centros de trabajo.

En los casos de nuevo ingreso se podrá exigir la aptitud o titulación pertinente, adecuada a la función para la que sea contratado.

## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional

#### Artículo 14. *Clasificación profesional del personal.*

1. Los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, por sus necesidades, se agrupan en:

Grupo profesional de Operarios:

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

Grupo profesional de Técnicos:

Titulados: Licenciados, Ingenieros y Arquitectos Superiores. Diplomados, Ingenieros y Arquitectos Técnicos. Maestro Industrial. Técnicos de Apoyo a la Producción.

No Titulados: Práctico de Topografía de Primera, Práctico de Topografía de Segunda, Ayudante de Práctico de Topografía, Delineante de Primera, Delineante de Segunda, Analista de laboratorio, Encargado de Obras.

**Grupo profesional de Administración de Informática:**

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

**Grupo profesional de Subalternos:**

Almaceneros.  
Ordenanza.  
Vigilante.

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

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

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

2. Al uno de enero de cada año, la empresa elaborará una relación del personal dependiente de cada centro de los existentes en TRAGSA, que se especifican en el anexo número 3, sin perjuicio de que se puedan crear nuevos centros o suprimir alguno de los existentes.

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

Nombre y apellidos del trabajador.  
Fecha de ingreso en la empresa.  
Categoría profesional.  
Puesto de trabajo al que está adscrito.  
Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.  
Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

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

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

3. La empresa dotará a sus trabajadores de un carné o credencial, a efectos de identificación, siempre que la duración del contrato por el cual vienen prestando sus servicios sea de una duración superior a seis meses.

4. Una vez que la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción aprobase una nueva clasificación profesional, se procederá a reunir a la Comisión Negociadora del presente Convenio para adaptar los citados acuerdos al contenido del mismo.

### CAPÍTULO III

#### Contratación

##### Artículo 15. *Estabilidad en el empleo.*

Reconociendo que la estabilidad en el empleo es uno de los factores que influyen positivamente en la vinculación de los trabajadores con los objetivos de la empresa, ésta asume el compromiso de desarrollar políticas de recursos humanos tendentes a:

Adecuar la plantilla de personal fijo a las necesidades originadas por las actividades productivas.

Mantener la contratación indefinida del personal eventual que mejor se adapte a las características del puesto a cubrir, en razón a su experiencia profesional y al resultado de las correspondientes Evaluaciones de Desempeño.

Fomentar la contratación preferente del personal eventual con dilatado historial profesional en la empresa, siempre que las obras o servicios encar-

gados precisen de trabajadores de su misma categoría y especialidad y se desarrollen en el ámbito geográfico de su residencia habitual.

En caso de paralización temporal de la obra o servicio, motivada por cualquier causa, a la reanudación de la misma, se propiciará la contratación de aquellos trabajadores que estaban contratados con anterioridad, siempre y cuando, quedasen por realizar trabajos de su especialidad.

##### Artículo 16. *Contratación de personal.*

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

En aplicación de lo establecido en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará a los Comités Regionales, dentro de los diez días siguientes a su formalización, las copias básicas de los contratos de trabajo que se materialicen en sus respectivos Centros, debiendo designarse en cada uno de ellos la persona que ha de firmarlas a efectos de acreditar la entrega de las mismas.

##### Artículo 17. *Contrato para trabajo fijo de obra.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos anteriormente mencionados se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas de salarios del Convenio e incentivos devengados durante la vigencia del contrato.

##### Artículo 18. *Otras modalidades de contratación.*

Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas que los desarrollan,

tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7 por 100, si la duración hubiera sido inferior a ciento ochenta y un días y del 4,5 por 100 si la duración hubiera sido igual o superior a ciento ochenta y un días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Los contratos de duración determinada previstos en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Los contratos señalados en el presente artículo se formalizarán siempre por escrito.

#### Artículo 19. *Finiquito.*

El recibo del finiquito de la relación entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo XI de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso, cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

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

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

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

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

#### Artículo 20. *Período de prueba.*

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- a) Personal operario y subalterno, dos semanas.
- b) Personal administrativo e informático, no técnico, sesenta días naturales.
- c) Personal técnico titulado o asimilado, seis meses.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la empresa se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces el salario-base del Convenio, correspondiente a un día.

### CAPÍTULO IV

#### Promoción en el trabajo

#### Artículo 21. *Evaluación del Desempeño.*

La Evaluación del Desempeño en Tragsa, es un sistema que aporta indicadores sobre el rendimiento y grado de eficiencia de las personas, así como, de su adecuación a las características y demandas del puesto de trabajo. El sistema proporciona además información sobre las debilidades en materia de formación (áreas de mejora) que una vez incorporadas a los respectivos planes facilitarán el desempeño de las personas y su desarrollo profesional.

La Evaluación de Desempeño utiliza la «Descripción del Perfil Profesional», valorando los elementos que la componen: Tareas, conocimientos, competencias, experiencia acreditada y complejidad del puesto. Para dicha valoración se aplicará una escala de cinco medidores: Insatisfactorio, necesita mejorar, satisfactorio, muy bueno y sobresaliente.

El sistema de Evaluación de Desempeño es el instrumento que mayor información ofrece sobre el desempeño profesional, las aportaciones individuales y el potencial de las personas que componen Tragsa. La información suministrada por las evaluaciones, servirá de base y apoyo para la aplicación de políticas de promoción y retribución.

Se potenciará la fase de entrevistas de evaluación, a través de la cual y de forma individual se explicarán los aspectos evaluados, se comunicarán los resultados, estableciéndose entre evaluador y evaluado planes de mejora a desarrollar.

De forma orientativa se establece que las evaluaciones aplicadas al personal de Jefaturas se realizará cada tres años y para el personal administrativo y mandos intermedios de obra cada dos años.

Los Representantes Sindicales adscritos a los niveles y puestos anteriormente mencionados serán igualmente evaluados, excepto en los casos en que su libre ejercicio de actividades sindicales no les haya permitido mantener de forma continuada su actividad productiva, dificultándose con ello la posibilidad de evaluar, en cuyo caso se les asignará la puntuación media resultante de la evaluación de su grupo profesional en su mismo Centro.

Los formatos utilizados para las evaluaciones contemplan en principio cuatro bloques fundamentales: Ejecución de tareas, conocimientos aportados, competencias desarrolladas y experiencia acreditada. Además los formatos se adaptarán a las peculiaridades de cada grupo profesional evaluado, introduciendo por último índices de complejidad que miden el esfuerzo y las dificultades surgidas en el desempeño de cada puesto, siendo estos actualizados periódicamente.

Se propiciará la creación de una Comisión Paritaria de Políticas de Recursos Humanos que dotada de información suficiente y adecuada sobre las diferentes facetas recogidas en las Políticas, analice su implantación y desarrollo gradual en la empresa y canalice las reclamaciones formuladas por aplicación del sistema de evaluación de desempeño.

Esta Comisión se constituirá a lo largo del primer trimestre del año 2000.

#### Artículo 22. *Pluses de polivalencia y especial cualificación.*

Todos los trabajadores al ingresar en la empresa, percibirán sus retribuciones por la tabla salarial base «B».

Los pluses de polivalencia y especial cualificación se integran en las políticas de recursos humanos, teniendo como objetivo fundamental, reconocer y compensar económicamente factores como ejecución de tareas, conocimientos, competencias, especialización acreditada y esfuerzo de cada trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo.

La empresa asignará dichos pluses valorando los factores mencionados mediante sistemas de Evaluación de Desempeño, cuya objetividad y equidad será supervisada por la Dirección de Tragsa, teniendo en cuenta las aportaciones que realice la Comisión Paritaria señalada en el artículo anterior.

No obstante y en el caso concreto del Plus de Polivalencia, de no haber alcanzado el mismo a través del sistema de evaluación, este se devengará tras cinco años de permanencia ininterrumpida.

#### Artículo 23. *Promoción interna.*

En los supuestos de necesidades de personal de carácter fijo, estas serán cubiertas preferentemente mediante la promoción interna del personal de plantilla o eventual.

Para asegurar la adecuación de los candidatos a las demandas del puesto, estos deberán cumplir los requisitos que figuren en el documento «Descripción del Perfil Profesional», adecuación que será objetivada tomando en cuenta los informes de Evaluación de Desempeño de cada candidato, o, en su defecto mediante el oportuno proceso de selección interna.

Si analizadas las candidaturas, optaran al puesto varios finalistas con similar perfil y condiciones, serán tenidas en cuenta la antigüedad en la empresa y la experiencia profesional acreditada, tanto interna como externa.

Para facilitar la igualdad de oportunidades y acceso a la información sobre el puesto, la oferta será publicada y difundida con un mínimo de quince días en todas las Oficinas de la empresa, a través de los tablones de anuncio y de los medios informativos disponibles, con información a los respectivos Comités Regionales.

La convocatoria, deberá contener, al menos, los siguientes datos básicos:

- Características del puesto de trabajo.
- Categoría Profesional asignada.
- Localización geográfica.
- Breve descripción del puesto.
- Experiencia requerida y en su caso titulación.
- Información sobre pruebas aplicables en el proceso de selección.
- Entrevistas personales.
- Baterías de tests de personalidad y competencias.
- Fecha límite para presentar solicitudes.

La cobertura de puestos para los niveles de Directores, Subdirectores, Jefes de Centro Regional, Jefes de División, Gabinete, Departamento, Área y Obra, Asesores y Secretarías de Dirección, se podrá realizar por «libre designación».

Artículo 24. *Promoción por vía de ascensos.*

Cuando no se lleve a cabo la «Descripción del Perfil Profesional» y «Evaluación de Desempeño» de grupos profesionales integrados en alguna de las categorías incluidas en el artículo 15 del presente Convenio, con las excepciones que se recogen al final de este artículo, el sistema de promoción por la vía de ascensos podrá efectuarse mediante propuesta de los superiores o a través de convocatoria que se publicará con una antelación mínima de quince días en todas las oficinas de la empresa, dando traslado a los respectivos Comités Regionales y constando en dicha convocatoria la información siguiente:

- Características del puesto de trabajo.
- Categoría Profesional asignada.
- Localización geográfica.
- Requisitos mínimos exigidos para participar y baremo aplicable en la fase previa de concurso.
- Tipo de pruebas a aplicar en la fase de las pruebas de aptitud.
- Composición de la Comisión.
- Fecha límite para presentar solicitudes.

Quedan exceptuados del tratamiento recogido en este artículo los cargos de Directores, Subdirectores, Jefes de Centro Regional, Jefes de División, Gabinete, Departamento, Área y Obra, Asesores y Secretarías de Dirección.

## CAPÍTULO V

### Tiempo de trabajo

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. Cómputo de jornada anual. Durante los años 1999 y 2000, la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas treinta y dos horas de trabajo efectivo, excepto para el personal con dedicación directa a la producción que no disfrute sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, quienes realizarán un total de mil setecientas dieciséis horas de trabajo efectivo.

Para el año 2001, el cómputo anual se reducirá en cuatro horas en cada modalidad de jornada señalada en el párrafo anterior.

Dicho cómputo anual no podrá ser minorado por ningún concepto y, en concreto, por la utilización de los distintos períodos vacacionales recogidos en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, manteniéndose para las horas perdidas por inclemencias del tiempo el mismo sistema que viene aplicándose.

2. Distribución. La jornada de trabajo será de:

a) Durante los meses de enero, febrero, marzo y diciembre, de treinta y nueve horas treinta minutos de trabajo efectivo semanal distribuidas de lunes a viernes a razón de siete horas cincuenta y cuatro minutos efectivos diarios.

b) Durante el resto del año la jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de ocho horas efectivas diarias.

3. Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante la vigencia del presente Convenio, una jornada semanal de treinta y seis horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, a razón de siete horas veintinueve 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.

4. Dentro de las referidas jornadas esta incluido el tiempo de descanso de los quince minutos correspondientes de bocadillo.

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

Artículo 26. *Tipos de jornada.*

La jornada de trabajo, con carácter general, será partida en horario de mañana y tarde, estableciéndose las siguientes excepciones que realizarán jornada continuada:

- a) Personal de vigilancia, sondeos e informática con trabajo a turnos.
- b) Personal con jornada especial de treinta y seis horas cuarenta y cinco minutos.

No obstante lo anterior, el personal de informática que ya viniese prestando sus servicios al momento de la firma del presente Convenio, mantendrá su horario actual.

Artículo 27. *Turnos.*

Con carácter general, el personal de equipos de sondeos con «dedicación directa a la producción» trabajará en régimen de turnos, con jornada continuada.

Igualmente, la Dirección, por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá determinar la necesidad de efectuar el trabajo a turnos en jornada continuada entre el restante personal de «dedicación directa a la producción».

En estos supuestos, siempre que impliquen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el establecimiento del sistema de turnos se pactará con el Comité Regional atendiendo a los siguientes condicionamientos:

Se respetará la duración de la jornada de trabajo establecida.

Salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

Los descansos semanales y entre jornadas podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas.

El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria, no se computará como jornada extraordinaria.

En los sondeos a rotación o cuando las dificultades técnicas del sondeo lo requieran, se continuará el trabajo durante sábados, domingos y festivos, hasta que las necesidades del servicio desaparezcan, todo ello sin menoscabo del descanso semanal al que se tiene derecho.

Dichas dificultades técnicas, que conllevan la necesidad de mantener el servicio en los citados días, deberán ser refrendadas mediante informes del Capataz o Encargado de Sondeos y del Jefe del Centro.

Sin perjuicio de la ejecución de la obra, las citadas situaciones así como los informes que las justifiquen serán puestas en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, la cual propondrá las correspondientes medidas correctoras al objeto de que no se prolonguen más del tiempo debido.

En todo caso y salvo causa de fuerza mayor, el trabajo propiamente de perforación, en este tipo de sondeos, no se iniciará nunca después del martes de cada semana.

Artículo 28. *Horarios.*

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

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

En el supuesto de que no se llegase a acuerdo, se reunirá a la CIV con carácter de urgencia para tratar de alcanzar una solución satisfactoria para ambas partes.

Artículo 29. *Calendario laboral.*

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

En todas las sedes de área se expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel provincial.

Artículo 30. *Suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo.*

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

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio, el período de recuperación efectiva se iniciará el 15 de abril finalizando el 15 de octubre de cada año.

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

A efectos del cómputo establecido en el artículo 97 del presente Convenio, las horas de recuperación no tendrán el carácter de extraordinarias.

## CAPÍTULO VI

### Vacaciones, permisos y licencias

#### Artículo 31. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables.

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

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

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

3. El personal que se indica a continuación disfrutará sus vacaciones en el mes de diciembre y primeros días de enero. Como regla general, la fecha de comienzo será la del 1 de diciembre; sólo excepcionalmente, previo acuerdo con el interesado o, en su defecto, con conocimiento del Comité Regional podrían iniciarse en fecha distinta que, en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros diez días naturales de vacaciones, acumulables a los veintidós laborables y percibirá una compensación de 14.335 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones:

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

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

5. La totalidad del personal, excepto quienes ya se encuentren en vacaciones completas a esas fechas, disfrutará de cuatro días laborables de vacaciones en Navidad, en dos turnos distribuidos de manera que permitan dejar cubiertas las necesidades del servicio.

6. Durante la vigencia del presente Convenio, la totalidad del personal disfrutará de tres días laborables de vacaciones, siendo su elección a voluntad del trabajador, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio.

#### Artículo 32. *Festividad de la empresa y fiestas locales.*

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

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

#### Artículo 33. *Permisos y licencias.*

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye como anexo número 4.

2. El trabajador deberá notificarlos, con antelación, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

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

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de licencia o permisos concedidos o a conceder.

4. Cuando el motivo por el que se haya concedido la licencia o permiso lleve consigo el percibo por el trabajador de dietas, salarios o cualquier otra retribución satisfechos por entes ajenos a la empresa, ésta podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

5. La reducción de jornada por guarda legal y el disfrute de una hora diaria de ausencia al trabajo por lactancia, se registrarán conforme a lo establecido en el artículo 76 apartados 3 y 4 del Convenio General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 34. *Permisos especiales en épocas de inclemencias climatológicas.*

Durante el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo, el personal «con dedicación directa a la producción» podrá solicitar permiso particular.

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

En este supuesto, el personal afectado tendrá los siguientes derechos: Al cómputo del tiempo de permiso a efectos de antigüedad.

A continuar en alta a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo, en la cuantía correspondiente al mes anterior a producirse el permiso.

A considerar el tiempo de este permiso en el devengo de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 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.

#### Artículo 36. *Salidas particulares durante el trabajo.*

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

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

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

#### Artículo 37. *Procedimiento general de solicitud de permisos.*

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

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

## CAPÍTULO VII

### Asignación de funciones

#### Artículo 38.

1. El Jefe del Centro Regional, oído al Delegado de Personal o Comité correspondiente, adscribirá al personal de acuerdo con las funciones que realice, en los grupos siguientes:

- Con dedicación directa a producción.
- Con otras funciones.

Se considerará dentro del primer grupo 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 grupo aquel personal de los talleres regionales que presta sus servicios físicamente en las obras, tales como equipos de atenciones y/o equipos de mantenimiento, conductores, almaceneros, etc.

Se considerarán incluidas en el segundo grupo aquellas personas que de manera habitual desarrollan su cometido en las oficinas de los centros regionales y sede central, así como el resto del personal de los talleres no incluido en el apartado a). Asimismo, se considerarán incluidos en el segundo grupo aquellas personas que prestan sus servicios en funciones de guardería y vigilancia.

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

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

En caso de desacuerdo, y una vez producido el cambio de grupo dictaminará la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio, conforme al artículo 8 del presente Convenio.

#### Artículo 39. *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 el Comité del centro correspondiente.

#### Artículo 40. *Trabajos de inferior categoría.*

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

#### Artículo 41. *Personal de capacidad disminuida.*

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

### CAPÍTULO VIII

#### Movilidad geográfica

##### Artículo 42. *Residencia.*

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

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

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

##### Artículo 43. *Desplazamiento.*

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

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

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

3. Si el trabajador, al ser desplazado, hubiera de emplear utilizando los medios ordinarios de transporte más de treinta minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta desde su residencia laboral al lugar de desplazamiento, el exceso se le abonará como horas profesionales, a razón del valor establecido para las mismas en el anexo número 8.

4. Con motivo de estos desplazamientos TRAGSA abonará dietas en forma que se regula en los apartados 5, 6 y 7 de este artículo y en la cuantía expresada en el anexo número 5. Las percepciones por concepto de dietas deberán ser percibidas por el trabajador antes de efectuar el gasto.

5. Dieta completa: Se devengará dieta completa los días que el personal, por necesidades de servicio, pernocte fuera de su domicilio laboral.

6. Media dieta: Se devengará media dieta cuando el personal, en desplazamiento, no pernocte fuera de su residencia laboral y no pudiendo regresar a comer, realice alguna comida principal fuera de dicha residencia.

7. Media dieta campo: Se devengará por el personal que preste sus servicios en obras de campo para las que se establezca que deba llevarse su comida o cena al tajo, todo ello en compensación de los mayores gastos originados en su preparación. La percepción de la media dieta de campo es incompatible con el devengo de la dieta completa o media dieta normal.

##### Artículo 44. *Gastos de locomoción.*

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

Vehículos con conductor: 32,70 pesetas/kilómetro.

Por cada operario transportado además del conductor: 6,58 pesetas/kilómetro



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

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

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

#### Artículo 45. *Acceso a tajo.*

El trabajador que por tenerlo así establecido en su contrato de trabajo y aquel otro que por mutuo acuerdo con la empresa conduzca vehículo de su propiedad o el vehículo de la propia empresa, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, para situarse en el tajo de obra o regresar del mismo diariamente, bien sea transportando a otros trabajadores o viajando él solo, percibirá en concepto de acceso al tajo 22,69 pesetas/kilómetro recorrido por el tiempo que dedique a esta locomoción.

Esta percepción cualquier retribución que por este concepto pudiera corresponder.

A los efectos de este concepto se entiende por tajo el lugar donde se realicen obras de campo, tales como construcción de caminos, roturaciones, drenajes, apertura de cauces, nivelación de terrenos, sondeos, terrazas, etc.

#### Artículo 46. *Plus de ayuda a comedor.*

1. Aquel personal que preste sus servicios en las dependencias de la Empresa que no estén radicadas en núcleo urbano y no sea transportado con los medios de ésta para realizar su comida, devengará un plus en concepto de ayuda a comedor de 559 pesetas por día efectivo de trabajo.

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

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

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

#### Artículo 47. *Reajuste de las necesidades de personal.*

1. El traslado de personal de un centro de trabajo a otro se hará con acuerdo del Comité Regional correspondiente, respetando los turnos que establece el Convenio General del Sector de la Construcción y el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta en todo caso, la especialización del trabajador que la empresa necesite trasladar y el trabajo a realizar.

2. Cuando en un Centro Regional, a la vista de sus necesidades resultase con exceso de personal, se actuará con el siguiente criterio:

- a) Trabajos en otra categoría.
- b) Reconversión del personal afectado.
- c) Desplazamiento en comisión de servicio.
- d) Traslados concertados.
- e) Traslados forzosos en los términos previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Por pacto individual podrán establecerse regímenes distintos al contemplado en el presente artículo.

#### Artículo 48. *Traslados.*

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

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

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

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

Si algún trabajador, antes de los dos años de su último traslado forzoso, fuese a ser nuevamente trasladado, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 488.386 pesetas.

## CAPÍTULO IX

### Suspensión y extinción de la relación laboral

#### Artículo 49. *Causas y efectos de la suspensión.*

La suspensión del contrato de trabajo, en lo que respecta a sus causas y efectos, se regulará conforme a lo establecido en el artículo 92 del Convenio General del Sector de la Construcción y artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 50. *Suspensión por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.*

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

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

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

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

#### Artículo 51. *Excedencia forzosa y excedencia voluntaria.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 94 y 95 del Convenio General del Sector de la Construcción y en los correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 52. *Causas y efectos de la extinción.*

La extinción del contrato de trabajo, en lo que respecta a sus causas y efectos, se regulará conforme a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción y Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 53. *Jubilación.*

Ambas partes negociadoras convienen establecer las siguientes modalidades de jubilación:

a) Jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la prestación del 100 por 100 de su base reguladora.

Dentro de la política de creación de empleo mantenida en años anteriores, la empresa queda obligada a cubrir el número de bajas que se produzcan por las jubilaciones obligatorias que se produzcan a los sesenta y cinco años.

b) Jubilación a los sesenta y cuatro años, siempre que se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de relevo en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

c) Jubilación a los sesenta y dos y sesenta y tres años. Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años y no tengan aún los sesenta y cuatro cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la Dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la Legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La empresa, aceptada la jubilación garantizará el

abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los sesenta y cinco años, las pensiones diferenciales a abonar por la empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de sesenta y tres años el 91 por 100 de la base reguladora, y para los sesenta y dos años el 94 por 100 de la citada base.

Estas cantidades complementarias serán abonadas el mismo número de veces al año que lo haga el INSS y durante el mismo periodo de tiempo que el trabajador causante tenga derecho a su percibo. Las cantidades de referencia podrán ser sustituidas por mutuo acuerdo trabajador-empresa por una cantidad a tanto alzado en la cuantía que ambas partes acuerden, con un mínimo de cálculo de siete años.

#### Artículo 54. *Indemnización por cese.*

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

Jubilación a los sesenta y dos años: 44.873 pesetas.  
 Jubilación a los sesenta y tres años: 33.654 pesetas.  
 Jubilación a los sesenta y cuatro años: 22.442 pesetas.  
 Jubilación a los sesenta y cinco años: 16.827 pesetas.  
 Cese por incapacidad: 44.873 pesetas.

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio no sobrepasará al 1 de diciembre de 1953.

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

Aquel trabajador que lleve más de 25 años de servicio ininterrumpido en el momento de su baja por jubilación, incapacidad permanente, absoluta o incapacidad total para la profesión habitual si no se volviera a incorporar a la plantilla de la empresa con otra categoría, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.

## CAPÍTULO X

### Faltas y sanciones

#### Artículo 55. *Faltas y sanciones.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo duodécimo del Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO XI

### Prevención, seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 56. *Obligaciones de la dirección de tragsa.*

La Dirección de la empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 57. *Órganos de seguridad y salud en el trabajo.*

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se estructuran dentro de la empresa los siguientes órganos y representaciones:

##### 1. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos, serán designados por y entre los representantes legales del personal, en el ámbito de los órganos de representación resultantes de las pasadas Elecciones Sindicales.

No obstante y al objeto de desarrollar una labor preventiva que alcance a todo el ámbito geográfico de actuación de TRAGSA, en aquellas Áreas (provincias) que carezcan de representantes de los trabajadores, las funciones de prevención serán realizadas por los Delegados de la provincia limítrofe del correspondiente Centro Regional.

##### 2. Comités Regionales de Seguridad y Salud.

Son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en

materia de prevención de riesgos, con competencias en sus respectivos ámbitos regionales conforme a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituirá un Comité Regional de Seguridad y Salud en cada Centro Regional de TRAGSA y estará formado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito territorial y, en igual número, por la Representación de la Dirección de la empresa en el mismo.

A sus reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Los Comités Regionales de Seguridad y Salud se reunirán mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo como consecuencia de situaciones de urgencia que no puedan aplazarse hasta la siguiente convocatoria ordinaria.

##### 3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Al objeto de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales y la actividad de los distintos órganos de representación en dicha materia, se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud que estará formado por un Delegado de Prevención de cada Comité Regional y, en igual número, por los representantes designados por la Dirección de la empresa, entre los que deberán figurar obligatoriamente los componentes del Servicio de Prevención de la misma, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de la parte social serán elegidos por y entre los Delegados de Prevención de cada Comité Regional de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros mantendrá tres reuniones ordinarias anuales a celebrar durante los meses de febrero, julio y octubre y cuantas extraordinarias sean solicitadas por cualquiera de las partes, pudiendo participar en las mismas, con voz pero sin voto, los expertos técnicos que ambas partes consideren oportunos.

#### Artículo 58. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención tendrá atribuidas las competencias y facultades que establece el artículo 36 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito del Área a la que estuviesen adscritos.

Cuando, en el ejercicio de sus competencias, tuvieran que realizar desplazamientos para atender a las situaciones previstas en el punto 2. apartados a) y c) del citado artículo, deberán justificar posteriormente los gastos originados por los mismos, conforme a lo establecido para esta materia en el vigente Convenio Colectivo.

Los desplazamientos que tengan motivo en las actuaciones recogidas en el mismo punto, apartado e) deberán programarse mensualmente en el comité Regional de Seguridad y Salud y ponerlos, previamente a su realización, en conocimiento de la Jefatura del Área correspondiente, justificándose los gastos originados por el mismo procedimiento establecido en el apartado anterior.

Para el desempeño de sus cometidos, la empresa facilitará cuanta documentación e informes sean necesarios.

#### Artículo 59. *Competencias y facultades del comité regional y comité intercentros de seguridad y salud.*

El Comité Regional de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado, ejercerá las competencias que le atribuye el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dentro de su ámbito geográfico de actuación.

Las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, así como su participación en la elaboración de los planes y programas generales relativos a dicha materia, se efectuarán por vía del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, como máximo órgano de participación en la política general de riesgos laborales, coordinará las actuaciones de los distintos Comités Regionales y colaborará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la planificación general que, en esta materia, corresponda realizar al Servicio de Prevención de la empresa y cuyo alcance se encuentra definido en el artículo 31 de la Ley 31/1995.

Para el desempeño de sus cometidos, la empresa facilitará cuanta documentación e informes sean necesarios, así como los desplazamientos que deban efectuarse para un mejor conocimiento de la situación.

#### Artículo 60. *Prendas de trabajo y seguridad.*

Por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se procederá a estudiar el actual cuadro de «Prendas de Trabajo» (anexo VI), acordando su nueva

composición, en caso de existir modificaciones con respecto al actual. El Comité de Seguridad y Salud de cada Centro Regional supervisará el correcto cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia y en especial la obligatoriedad de entregar las prendas de Seguridad que correspondan en el momento del inicio de la relación laboral, así como las prendas de trabajo dentro del primer mes de la misma, siempre que el contrato tenga una duración estimada de tres meses como mínimo.

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

Se considerará cumplido este requisito en los supuestos en que algún trabajador haya aportado voluntariamente su vehículo para ir al tajo en la forma prevista en el apartado «gastos de locomoción».

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

En aquellos trabajos al aire libre en que se ocupen veinte o más trabajadores, durante al menos quince días, se deberán construir o habilitar locales cerrados que deberán estar convenientemente instalados y que contarán con un sistema de calefacción en invierno.

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

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

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante reconocimientos médicos anuales realizados por especialistas y en instalaciones adecuadas.

#### Artículo 61. *Declaración conjunta y transitoriedad de la normativa.*

Ambas partes consideran que para establecer una política efectiva de prevención de riesgos, es preciso iniciar una campaña de sensibilización entre todos los trabajadores, así como la realización de diferentes cursos de formación que, impartidos entre los correspondientes Delegados de Prevención, proporcionen a estos los conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La normativa contenida en el presente capítulo tendrá carácter transitorio hasta tanto se desarrolle, por vía reglamentaria, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y/o se adopten acuerdos específicos sobre esta materia en la Comisión Paritaria contemplada en la Disposición Final Primera del Convenio General del Sector de la Construcción. En ambos casos se procedería a convocar a esta Comisión Negociadora para el estudio de los mismos y su posible integración en este texto.

## CAPÍTULO XII

### Formación profesional

#### Artículo 62. *Formación profesional.*

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

a) Ser consultada sobre las necesidades formativas, con carácter previo a la confección del Plan de Formación por la empresa.

b) Seguimiento del desarrollo y cumplimiento de dicho Plan.

En los supuestos en que la empresa concierte Cursos de Formación subvencionados por el Acuerdo Nacional sobre Formación Continuada, la participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de dichos cursos será la reconocida para los mismos en el citado acuerdo.

Igualmente, los Acuerdos que se alcancen en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, recogida en el artículo 52 del Convenio General del Sector de la Construcción, serán adaptados por la Comisión Negociadora del presente Convenio para su inclusión en el mismo.

Al objeto de alcanzar una mayor difusión del contenido y resultados del Plan de Formación, se informará anticipadamente a los Comités Regionales sobre los cursos previstos así como de las características de los mismos, remitiéndoles con posterioridad la relación de los trabajadores seleccionados.

No obstante lo anterior, durante el primer trimestre del año 2000 se procederá a modificar la denominación de esta Comisión así como a ampliar sus actuales competencias, tal como se establece en el artículo 21 del presente Convenio y en el Acta 4/98 de la Comisión Paritaria de Formación.

## CAPÍTULO XIII

### Prestaciones asistenciales

#### Artículo 63. *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 estas Comisiones cada una de las partes nombrará de entre los respectivos Vocales un Secretario, ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

3. En cada reunión actuará de Presidente-Moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión, un Vocal de cada representación alternativamente.

4. Son facultades y fines de la Comisión Asistencial Regional el estudio, previo acuerdo con el Comité Regional, de los temas asistenciales que se crean de interés social.

5. Las Comisiones Asistenciales podrán estudiar y hacer propuestas al Comité Regional de los siguientes temas:

Bolsa para estudios.

Fondo de préstamos.

Fondo de asistencia social.

Grupo de empresa.

Otros temas, previos acuerdos de la representación de los trabajadores de la empresa.

6. Cada una de las representaciones (de los trabajadores y de la empresa) en cada Comisión Paritaria tendrá un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la reunión en que haya de procederse a votación.

7. Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, con una periodicidad mensual, en el caso de las comisiones regionales.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través del respectivo Secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifique, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones Regionales.

8. Para estos fines la empresa hace una aportación de 27.253.242 pesetas.

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

10. Para contribuir al «Fondo Social», los trabajadores se obligan a satisfacer al mismo, la cantidad de 360 pesetas mensuales. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, para aquellos trabajadores para los que en virtud de anterior Convenio lo tuvieran así establecido y voluntaria, para el resto, quedando facultada la empresa para descontar de los haberes de su personal el importe de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensualmente en la cuenta del Fondo de Asistencia Social.

#### Artículo 64. *Premios.*

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

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

#### Artículo 65. *Ayuda especial hijos discapacitados.*

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

Artículo 66. *Fondo de asistencia a la vivienda. Constitución y dotación.*

Este Fondo queda constituido con las siguientes aportaciones:

- 1) Por el saldo existente al 31 de diciembre de cada año.
- 2) Por los intereses generados por los préstamos concedidos.
- 3) Por las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico, previa aceptación de la Comisión del FAV.
- 4) Por la aportación de la empresa de 7.966.832 pesetas en el año 1999.

Artículo 67. *Beneficiarios.*

Todos los trabajadores fijos de TRAGSA podrán beneficiarse de las prestaciones del FAV.

Artículo 68. *Finalidad de las ayudas y cuantía de los préstamos.*

Los préstamos del FAV concedidos por la Comisión, sólo podrán ser destinados a las siguientes finalidades:

1. Adquisición de vivienda familiar para uso exclusivo del trabajador con su familia.

2. Reparación o mejora de la vivienda familiar del trabajador.

Quedan expresamente excluidos de los beneficios del FAV quienes al adquirir una segunda vivienda mantengan en su propiedad la primera.

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

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

Los préstamos para adquisición no podrán ser superiores a tres millones de pesetas.

Los préstamos para reparación no podrán ser superiores a un millón de pesetas.

Artículo 69. *Intereses y devolución de los préstamos.*

1.º los préstamos del FAV devengarán los siguientes intereses:

- Préstamos hasta tres años: 2,5 por 100 de interés.
- Préstamos hasta cuatro años: 2,5 por 100 de interés.
- Préstamos hasta cinco años: 2,5 por 100 de interés.
- Préstamos hasta seis años: 2,5 por 100 de interés.

2.º Los préstamos de cuantía igual o inferior a 1.000.000 pesetas, se devolverán en un plazo máximo de tres años.

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

4.º Desde el uno de enero del 2000, a los préstamos pendientes de amortizar, que se hubiesen concedido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, se aplicará el tipo de interés del 2,5 por ciento.

Artículo 70. *Procedimiento de concesiones.*

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

2.º En caso de existir más peticionarios que posibles préstamos a conceder, éstos se otorgarán por resolución de la Comisión del FAV con el siguiente baremo:

- Primera vivienda o por catástrofe: 5 puntos.
- Insuficiencia de la actual o por traslado (previa venta de la vivienda, en ambos casos:) 3 puntos.

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

- RPC hasta 250.000: 4 puntos.
- RPC desde 250.001 a 500.000: 3 puntos.
- RPC desde 500.001 a 750.000: 2 puntos.
- RPC desde 750.001 a 1.000.000: 1 punto.
- RPC desde 1.000.001: 0 punto.

La renta per cápita de cada uno de los solicitantes se calculará teniendo en cuenta el número de integrantes de la unidad familiar que figuran en el apartado de deducciones del impreso de la declaración de la renta.

4.º Concedido el crédito al peticionario para la adquisición o reparación de vivienda, este quedará excluido de la adjudicación de futuros préstamos, salvo en los supuestos de que quedase capital disponible después de atender a todas las solicitudes presentadas en años posteriores.

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

Artículo 71. *Documentación a aportar.*

1. Para adquisición de vivienda:

a) Contrato de compraventa, así como los recibos o letras de cambio que justifiquen la entrega que figura en el contrato de compraventa.

2. Para reparación de vivienda:

a) Facturas ya abonadas dentro del mismo año, o presupuestos de obras a realizar.

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

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

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

Artículo 72. *Supuestos especiales de devolución.*

1. Sólo se concederán préstamos del FAV a mayores de cincuenta y nueve años cuando garanticen la devolución íntegra del préstamo por cualquiera de las formas admitidas en el tráfico mercantil.

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

Artículo 73. *Seguro de accidentes.*

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubra los riesgos de muerte o incapacidad cuando se derive de accidente.

2. Tal seguro consistirá en el abono, durante el año 1999, de cinco millones setecientos ochenta mil doscientas ochenta y ocho pesetas para el caso de muerte y de once millones quinientas sesenta mil quinientas setenta y cinco pesetas para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y la cantidad que a ella corresponde, se estará en lo establecido en la póliza que la empresa tiene suscrita con la compañía de seguros «Previsión Española», de la cual tiene conocimiento el Comité Intercentros.

3. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que presten servicios en la empresa en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 74. *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. En los casos en que el trabajador considere que no es responsable de la infracción podrá presentar reclamación ante la CIV, quien resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones realizadas.

Esta misma vía de reclamación podrá utilizarse para los supuestos en los que el trabajador aporte su vehículo al servicio de la empresa, siempre que la infracción se hubiese cometido en el desempeño de funciones ordenadas expresamente por la misma.

La empresa garantizará al personal, cuya categoría profesional sea la de conductor, y para el caso en que yendo conduciendo vehículos de la

empresa como consecuencia de actuación administrativa se les retirara el permiso de conducir por un periodo no superior a un año, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

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

#### Artículo 75. *Indemnización por muerte.*

1. La empresa abonará a la viuda, viudo o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciese por causa distinta a accidente las siguientes cantidades:

	Pesetas
Viuda o viudo .....	408.383
Por cada ascendente a su cargo .....	33.661
Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido .....	33.661
Por cada hijo mayor de dieciocho años y menor de veinticinco que cursen estudios .....	16.925

2. En caso de fallecimiento por cualquier causa, se abonarán a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

#### Artículo 76. *Sustitución.*

Las indemnizaciones a que se hace referencia en los artículos 73 y 75 del presente Convenio, sustituyen a las establecidas en el artículo 69 del Convenio General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 77. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal debida a accidente, sea o no laboral, o 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 100 del salario Convenio. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización y a partir del décimo día de baja en los demás casos de enfermedad común.

### CAPÍTULO XIV

#### Representación de los trabajadores en la empresa

#### Artículo 78. *Comités de Empresa de centro de trabajo y Delegados de Personal.*

1. Los miembros de los Comités de Empresa de centro de trabajo y los Delegados de Personal serán elegidos y renovados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Conforme a lo establecido en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

2. Los Comités de Empresa de centro de trabajo y los Delegados de Personal:

a) Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) Podrán informar a los trabajadores sobre cuestiones laborales en cada centro de trabajo.

c) Serán oídos por la empresa en los expedientes por falta grave antes de su resolución.

d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la Ley y las definidas en el presente Convenio.

#### Artículo 79. *Comités Regionales de Empresa.*

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

- Centro Regional número 1: Santiago de Compostela.
- Centro Regional número 3: Zaragoza.
- Centro Regional número 5: Valladolid.

- Centro Regional número 6: Madrid.
- Centro Regional número 7: Valencia.
- Centro Regional número 8: Badajoz.
- Centro Regional de Andalucía: Sevilla.
- Centro Regional número 12: Canarias.
- Centro Regional, sede central.

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

#### Artículo 80. *Comité Intercentros de Empresa.*

1. El Comité Intercentros de la Empresa estará integrado por 13 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

2. Los miembros del Comité Intercentros de la empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.

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

4. El Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

a) Ostentar la representación de todos los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

b) Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, con potestad para designar a los representantes de los trabajadores en la Comisión negociadora.

En las actividades excluidas del citado ámbito de aplicación, la Empresa reconocerá la misma legitimación al Comité Intercentros, siempre que exista mutuo acuerdo con las restantes representaciones sindicales elegidas y que hubiesen manifestado su derecho a participar conjuntamente con dicho Comité, en la negociación colectiva de su ámbito territorial.

En caso de discrepancias entre las representaciones sindicales, deberán resolverse las mismas antes del inicio de las deliberaciones.

c) Recibirá información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción.

5. En lo no previsto en este Convenio, a los miembros del Comité Intercentros le será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 81. *Secciones sindicales.*

1. La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro regional.

2. Los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido, que trabajen en un mismo centro regional podrán constituir la correspondiente sección sindical, de conformidad con los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Cada sección regional, de acuerdo con sus estatutos, designará a un Delegado sindical y a un responsable de sección, que deberán pertenecer al centro regional respectivo y haber superado el periodo de prueba. El Delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su sección se ajuste a la Ley.

4. Cada sección central, designará igualmente, un Delegado sindical central y un Secretario, con las mismas funciones y con idéntica condición de trabajador fijo con el periodo de prueba superado.

5. La sección central sindical ostentará las competencias a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las secciones sindicales centrales recibirán información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción.

7. Sin perjuicio de las funciones que les asigne la Ley, las secciones sindicales podrán recaudar en los locales de la empresa las cuotas sindicales. La empresa podrá descontar de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos sindicatos que voluntariamente lo soliciten. En su caso, los Delegados sindicales serán los responsables de comunicar las altas y las bajas a los efectos del descuento de cuotas.

#### Artículo 82. *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 su normal funcionamiento, en la forma que se concierte con la Dirección del centro.

2. Tablones de anuncios: Los tablones de anuncios serán de uso compartido por Comités y secciones, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes.

3. Gastos de reuniones: La empresa abonará los gastos que ocasionen los miembros del Comité Regional y Delegados sindicales, por la celebración de la reunión mensual ordinaria.

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 artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 83. *Horas sindicales.*

1. El crédito de horas sindicales, será el siguiente:

- a) Miembros del Comité Intercentros: Cuarenta horas mensuales.
- b) Presidente y Secretario de Comités Regionales: Cuarenta horas mensuales.
- c) Delegados de secciones centrales y de secciones regionales: Cuarenta horas mensuales.
- d) Secretarios de secciones centrales y regionales: Cuarenta horas mensuales.
- e) Restantes Delegados de Personal y miembros de Comités Regionales: Treinta horas mensuales.

2. Acumulación de horas.—La acumulación de horas sindicales se registrará por las siguientes normas:

- a) En el seno de cada Comité Regional podrán acumularse horas sindicales con cargo al crédito de, uno, varios o todos de sus miembros, a favor de algunos otros miembros del mismo Comité Regional.
- b) Podrán, igualmente acumularse horas en uno o varios de los miembros del Comité Regional con cargo al crédito de horas sindicales de los Delegados de Personal del mismo centro.
- c) Del mismo modo podrán acumularse horas sindicales, tanto de Delegados de Personal, como de miembros de los Comités Regionales, a favor de los Delegados o Secretarios de sección sindical.
- d) En todos los casos anteriores, la acumulación será 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 quiénes se hace y de quiénes proceden las horas acumuladas.

#### Artículo 84. *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 dieciséis horas anuales retribuidas para efectuar asambleas en horas de trabajo, de las cuales sólo podrán utilizarse un máximo de ocho en el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre.

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

### CAPÍTULO XV

#### Concepto y estructura de las percepciones económicas

#### Artículo 85. *Principios generales sobre retribución.*

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

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

2. Los salarios a efectos de cotización de seguros sociales obligatorios serán los legalmente establecidos de acuerdo con la Ley.

3. Las percepciones cobradas por incentivos le serán detalladas al trabajador adjuntándose las al recibo de salarios.

#### Artículo 86. *Conceptos retributivos.*

1. Percepciones salariales: de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A. Salario-base Convenio.
- B. Complementos salariales.

B.1 Personales.

B.1.1 Plus de antigüedad.

B.2 De puesto de trabajo.

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

B.2.2 Plus Jefe de equipo.

B.2.3 Plus Conductor mecánico.

B.3 De cantidad o calidad de trabajo.

B.3.1 Horas profesionales.

B.3.2 Incentivo según grupo profesional y estamentos.

B.3.3 Complemento de carga.

B.3.4 Plus de polivalencia.

B.3.5 Plus especial de cualificación.

B.3.6 Plus Convenio.

B.4 De vencimiento periódico superior al mes.

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

B.5 Otros complementos salariales.

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

3. No se considerarán consolidables los complementos salariales vinculados a puestos de trabajo de organigrama o de confianza, siempre y cuando tales conceptos aparezcan suficientemente detallados y especificados en el recibo de salarios y se acredite que el origen de los mismos viene derivado del ejercicio de las funciones inherentes a tales puestos.

#### Artículo 87. *Salario base-Convenio. Concepto y devengo.*

El salario base-Convenio, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, es, para cada categoría profesional y de acuerdo con su nivel, el que figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo número 7.

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

#### Artículo 88. *Plus de antigüedad.*

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

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

Para todos lo demás en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio General del Sector de la Construcción.

#### Artículo 89. *Ayudas para vivienda en caso de traslado.*

La posible diferencia de alquiler que, en su caso, pudiera originarse como consecuencia de las situaciones de traslado de carácter forzoso, serán objeto de una revisión anual en el incremento publicado oficialmente del IPC, referido al alquiler de la vivienda, y previa exhibición por el interesado del correspondiente contrato.

**Artículo 90. *Plus de altura.***

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

**Artículo 91. *Plus de nocturnidad, plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.***

Para el abono del plus por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos y nocturnos se estará en lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción.

Para el cálculo de estos pluses se tomarán como base los valores determinados en el anexo número 8.

**Artículo 92. *Plus Jefe de Equipo.***

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

**Artículo 93. *Plus de Conductor mecánico.***

Este plus lo percibirán los Conductores mecánicos. Su importe es de 21.013 pesetas anuales y se percibirá en doce pagas al año.

**Artículo 94. *Horas de espera y transporte.***

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

**Artículo 95. *Horas de desplazamiento.***

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

**Artículo 96. *Valor hora profesional.***

El importe correspondiente para cada una de las categorías y niveles se abonará con arreglo a los valores determinados en la tabla del anexo número 8.

**Artículo 97. *Horas extraordinarias.***

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

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

Primera hora extraordinaria: La primera de las horas extraordinarias que se realicen diariamente, incluido el sábado, por encima del límite de la jornada máxima diaria, incluyendo en el mismo las horas de recuperación, así como la mitad de las que se realicen por sobrepasarse el cómputo de jornada anual de trabajo efectivo.

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 número 8.

**Artículo 98. *Declaración de intenciones.***

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

Las horas extraordinarias tendrán un límite máximo por trabajador de ochenta horas anuales.

Las horas extraordinarias que sobrepasen el mencionado límite podrán compensarse por un tiempo de descanso equivalente a una cuarenta y cinco horas de descanso por cada hora extraordinaria.

La empresa llevará a cabo un control mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, así como una previsión anticipada de las que fuese preciso realizar.

**Artículo 99. *Incentivos.***

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

**Artículo 100. *Complemento de carga.***

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

Los valores de dicho incentivo, durante 1999, serán los siguientes:

Camiones de 3,50 a 10 toneladas: 0,99 pesetas/kilómetro.

Camiones de 10 a 15 toneladas: 1,39 pesetas/kilómetro.

Plataformas de 20 a 30 toneladas: 2,52 pesetas/kilómetro.

Plataformas de 40 a 60 toneladas: 3,84 pesetas/kilómetro.

Plataforma Internacional con Trailer-Sidecar: 5,05 pesetas/kilómetro.

**Artículo 101. *Plus Convenio.***

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

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

El plus Convenio se mantendrá como complemento «ad personam» mientras el trabajador permanezca destinado en el mismo centro regional y será incrementado en los mismos porcentajes que se establezcan en cada Convenio Colectivo.

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

**Artículo 102. *Gratificaciones extraordinarias:***

1. Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios son las que se especifican para cada uno de los niveles en el anexo número 7, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo. A dicha cuantía se adiciona únicamente el complemento de plus de antigüedad que corresponda sobre treinta días.

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

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

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

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

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

B) Media aritmética «paga de Navidad». Se realizará de igual forma que en el apartado anterior, siendo el periodo a considerar el comprendido entre el 1 de abril al 30 de septiembre, o sea, ciento ochenta días, y se abonará conjuntamente con la extraordinaria de diciembre.

C) Media aritmética «paga de octubre». De igual forma, siendo el periodo considerado del 1 de julio al 30 de septiembre, o sea, noventa días, y su abono se realizará en el mes de octubre.

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

#### Artículo 103. *Calendario de pagos:*

1. 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 la debida antelación para que pueda estar a disposición de los trabajadores el último día laborable de cada mes.

3. Los incentivos se abonarán siempre en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

#### Artículo 104. *Plus extrasalarial.*

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

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

Madrid y provincia (transporte y plus distancia): 15.046 pesetas/mes.  
Resto de personal (transporte): 10.871 pesetas/mes.

#### Artículo 105. *Plus de distancia.*

Al personal de TRAGSA que, de acuerdo con lo que establece la Orden del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero de 1958, puede devengar plus de distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan según el anexo número 8, en lo que se refiere al tiempo de espera y transporte. En relación con gastos de locomoción en vehículo propio, se abonará en base a 32,70 pesetas/kilómetro, conforme a lo establecido en el artículo 44 del presente Convenio.

#### Artículo 106. *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 años anteriores, a fin de seguir incrementándolo.

2. Se dedicará una especial atención a los colectivos más afectados por la actual situación de desempleo, tales como jóvenes solicitantes de primer empleo (contratos de prácticas y de formación), y a los trabajadores con largos periodos de desempleo y a los de las zonas más deprimidas y con más elevados índices de paro.

#### Artículo 107. *Minusválidos.*

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

#### Artículo 108. *Incompatibilidades.*

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

#### Artículo 109. *Incrementos económicos años 2000 y 2001.*

a) Año 2000: Durante el año 2000 se aplicará un incremento del 2,45 por 100 sobre los valores de las tablas salariales y conceptos no salariales de 1999, previamente actualizados.

Garantía salarial: En el supuesto de que el IPC real del 2000 superase el 2 por 1000, la diferencia resultante pasaría a consolidarse en los valores de las tablas salariales desde el 1 de enero del 2001 y sin repercusión económica durante el 2000.

b) Año 2001: Durante el año 2001 se aplicará un incremento equivalente al IPC previsto más el 0,40 por 100, todo ello sobre los valores de las tablas salariales y conceptos no salariales del 2000, previamente actualizados.

Garantía salarial: En el supuesto de que el IPC real del año 2001 superase el IPC previsto del mismo año, la diferencia resultante pasaría a consolidarse en los valores de las tablas salariales desde el 1 de enero del 2002 y sin repercusión económica durante el 2001.

#### Disposiciones transitorias.

Primera.—Teniendo en cuenta que la aplicación del presente Convenio se extiende a personal que no venía estando afectado por el IX Convenio Colectivo, expresamente se pacta que con excepción de lo establecido en sus artículos 43 y 48, sobre movilidad geográfica, todo el resto del contenido les será de aplicación a todos aquellos contratos laborales que se celebran con posterioridad a la firma del presente Convenio.

Segunda.—El plazo para alcanzar un acuerdo sobre la externalización de las pensiones pendientes queda ampliado hasta el 1 de enero del 2001.

Tercera.—La empresa se compromete a realizar las contrataciones del personal eventual bajo la modalidad de «Fijo de obra o servicio determinado». Igualmente y siempre que las características técnicas y temporales de la/s obra/s sean las adecuadas, se tenderá a formalizar dichos contratos conforme a lo establecido en el artículo 17.2 del presente Convenio, todo ello en orden a potenciar una mayor estabilidad en el trabajo.

No obstante, cuando la especialidad de las funciones a desarrollar y/o la categoría del empleado así lo requiera la contratación se formalizará en la modalidad de prácticas o cualquier otra de las previstas como medida de fomento de empleo.

Cuarta.—En la ejecución de los trabajos tendrán prioridad la maquinaria que constituye la flota de la empresa, así como su personal.

Quinta.—En desarrollo de los compromisos señalados en el artículo 15 sobre «estabilidad en el empleo», la empresa procederá a cubrir todas aquellas bajas de plantilla fija que se produzcan, durante los años 2000 y 2001, por motivos de jubilación obligatoria, jubilación anticipada e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

La cobertura de dichas bajas se efectuará teniendo en cuenta las necesidades originadas por las actividades productivas y dentro del ámbito temporal del vigente Convenio Colectivo.

#### Disposiciones adicionales.

Única.—Los integrantes del grupo profesional de Capataces Forestales se denominarán «Técnicos de Apoyo a la Producción», y con fecha y efectos de 1 de enero del 2000, serán reclasificados atendiendo al siguiente esquema de niveles y tablas:

Nivel actual	Tabla actual		Nuevo nivel	Nueva tabla
VII	B	→	VI	B
VII	P	→	VI	P

No obstante lo anterior, a aquellos trabajadores de la citada categoría que en la fecha anteriormente mencionada llevasen 8 o más años en la tabla de polivalencia, con carácter excepcional, por una sola vez y con el objeto de reconocerles su dilatada y acreditada experiencia se les reclasificará al nivel V tabla polivalencia.

Estas reclasificaciones respetarán las retribuciones y la estructura de las mismas que actualmente tiene cada trabajador no suponiendo ningún tipo de merma económica.



A partir de este esquema, se traza una ruta profesional, a través de la cual los integrantes de este grupo profesional puedan progresar profesional y económicamente, como resultado de sus evaluaciones de desempeño periódicas siendo la especial cualificación del nivel V el máximo alcanzable para este grupo.

Terminado cada proceso de evaluación periódica, en caso de producirse incrementos económicos, por la aplicación del sistema de puntuaciones y retribuciones, éste quedará recogido en un CPA (Complemento Personal Absorbible). Este complemento se consolidará como parte de la retribución fija, siempre y cuando, el trabajador obtenga en la siguiente evaluación una puntuación superior

Disposiciones finales.

Única.—Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de Aplicación («Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996).

## ANEXO I

### Definición de funciones de las diversas categorías profesionales

#### *Grupo de Operarios*

##### OBRAS

Dentro de este grupo de profesionales, las especialidades que son características de la «Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima» son, entre otras, las siguientes: Obras, Maquinista, Albañil, Encofrador, Carpintero, Fontanero, Electricista, Pintor y otros.

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

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

Maquinista de 1.<sup>a</sup>—Es el operario que con un óptimo rendimiento manejará tres máquinas principales autopropulsadas y otra secundaria con rendimiento normal. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará pequeñas reparaciones que no necesiten elementos de taller. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros y ser titular del carné de conducir de clase C.

Oficial de 1.<sup>a</sup> de Mantenimiento Estándar.—Es el operario que, bajo la dependencia de su superior, conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento. Estará en posesión del carné de conducir clase C. Debiendo adiestrar a sus compañeros.

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

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

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

Albañil de 1.<sup>a</sup>—Es el operario que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, siendo titular de carné de conducir clase C.

Encofrador de 1.<sup>a</sup>—Es el operario que con alto grado de conocimientos realizará todo tipo de encofrados tanto en material metálico como de madera, con óptimo rendimiento. Poseerá conocimientos elementales en la colocación de hierros. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y será titular de carné de conducir clase C.

Carpintero de 1.<sup>a</sup>—Es el operario que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajo en cualquier clase de maderas con óptimo rendimiento, conociendo los de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, siendo titular de carné de conducir tipo C.

Fontanero de 1.<sup>a</sup>—Es el operario, que con alto grado de conocimientos realizará todo tipo de trabajos referentes a su especialidad, con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer la capacidad suficiente para el adiestramiento de sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y deberá estar en posesión del carné de conducir de clase B.

Electricista de 1.<sup>a</sup>—Es el operario, que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

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

Pintor de 1.<sup>a</sup>—Es el operario, que con alto grado de conocimientos realiza todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

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

Maquinista de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con un óptimo rendimiento manejará dos máquinas principales auto-propulsadas y otra secundaria con rendimiento normal. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Deberá poseer carné de conducir clase C.

Oficial 2.<sup>a</sup> de Mantenimiento Estándar.—Es el operario que conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento, y con los conocimientos suficientes de su oficio, realiza con rendimiento normal las funciones de mantenimiento estándar, tendrá los conocimientos suficientes en su especialidad realizando su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, deberá estar en posesión del carné de conducir de clase C.

Albañil de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase C.

Encofrador de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase C.

Carpintero de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Fontanero de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Electricista de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Pintor de 2.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Maquinista de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que con un óptimo rendimiento manejará una máquina principal autopropulsada y otra secundaria con rendimiento normal. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar, vehículo o camión-cisterna y demás necesaria para la ejecución de sus trabajos y estando en posesión del carné de conducir de la clase C.

Albañil de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que actuará de ayudante de las categorías superiores y ejecutará trabajos elementales de su especialidad, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y estando en posesión del carné de conducir de la clase C.

Encofrador de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que actuará de ayudante de las categorías superiores y ejecutará trabajos elementales de su especialidad, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Carpintero de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos y, estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Fontanero de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Electricista de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

Pintor de 3.<sup>a</sup>—Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad, realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

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

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

## TALLER

Dentro de estos operarios, las especialidades que son características de la «Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima» son las siguientes: Conductor de vehículos, Mecánica General, Hidráulica, Electricidad, Soldadura, Calderería, Fresador-Tornero, Mandrinador-Rectificador, Ajustador y otras.

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

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

Tendrá conocimiento de los procedimientos administrativos de las secciones, taller en general y de su tramitación, así como de la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la legislación laboral. Sabrá croquizar e interpretar planos con un rendimiento normal y diagnosticar averías resolviendo las mismas, con un rendimiento óptimo. Confeccionando o visando la documentación administrativa necesaria de las secciones a su cargo. Manejará cualquier tipo de equipos de diagnóstico y aparatos de medidas de precisión, de igual forma, manejará catálogos y manuales de reparación para toda clase de maquinaria, identificando e interpretándolos, con un rendimiento óptimo. Estará capacitado para el adiestramiento del personal a su cargo, participando activamente en su formación, transmitiéndoles sus conocimientos. Deberá estar en posesión del carné de conducir clase C, con certificado para llevar mercancías peligrosas.

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

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

Oficial de 1.<sup>a</sup> de Taller.—Es el operario que, dependiendo del Capataz o Encargado, dominará con óptimo rendimiento tres especialidades, y una con rendimiento normal, teniendo conocimiento del resto. De igual forma conocerá y estará capacitado para la realización de todas las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria, estando capacitado para adiestramiento de sus compañeros, cooperando en su formación y transmitiéndoles sus conocimientos. Estará en posesión del carné de conducir clase C, con certificado para el transporte de mercancías peligrosas.

Oficial de 2.<sup>a</sup> de Taller.—Es el operario que, dependiendo del Oficial de 1.<sup>a</sup>, Capataz o Encargado si los hubiera, dominará con óptimo rendimiento dos especialidades y una con rendimiento normal, teniendo conocimientos del resto. De igual forma conocerá y estará capacitado para la realización de todas las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria. Estará en posesión del carné de conducir de clase C, con certificado para el transporte de mercancías peligrosas.

Oficial de 3.<sup>a</sup> de Taller.—Es el operario que, dependiendo del Capataz u Oficiales de superior categoría, dominará con óptimo rendimiento una especialidad, y otra con rendimiento normal, teniendo conocimientos del resto. De igual forma conocerá y estará capacitado para la realización de todas las operaciones de conservación y mantenimiento de la maquinaria. Estará en posesión del carné de conducir de clase C, con certificado para el transporte de mercancías peligrosas.

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

Peón de Taller.—Es el operario que, a las órdenes del Capataz u Oficiales, ejecuta trabajos para cuya realización principalmente, se requiere la apor-

tación del esfuerzo físico. Tendrá conocimientos de varias de las especialidades. Estará en posesión del carné de conducir de clase B.

**Oficial de 1.ª Conductor.**—Es el operario que, estando en posesión del Carnet de Conducir de clase E, así como del certificado para el transporte de mercancías peligrosas, tiene la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa con remolque o sin él, incluso articulados, debiendo ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; dirigirá la carga de la mercancía, con participación activa, situándose en la caja del vehículo si ello fuese necesario, respondiendo de la misma y dando un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen. Cuando conduzca vehículos o camión-cisterna deberá realizar las operaciones detalladas en su caso para el Oficial de 2.ª Conductor.

**Oficial de 2.ª Conductor.**—Es el operario que, estando en posesión del carnet de conducir de clase E, así como del certificado para transporte de mercancías peligrosas tiene la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, excepto vehículos articulados y aquellos con peso máximo autorizado superior a 16.000 kilogramos, debiendo ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; dirigirá la carga de la mercancía con participación activa, situándose en la caja del vehículo si eso fuese necesario, respondiendo de la misma y dando un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al Oficial de 1.ª, sirviéndole de ayudante.

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

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

Tendrá a su cargo varios equipos de perforación, desarrollo, etc., respondiendo del rendimiento del conjunto de las máquinas asignadas.

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

**Capataz de Sondeos.**—Es el operario que, a las órdenes del Encargado de Sondeos o del Técnico Titulado, tiene a su cargo un equipo de sondeos y un turno en el sistema de percusión, respondiendo del rendimiento de su equipo o turno. Resolverá pequeñas averías mecánicas tras efectuar su diagnosis. Tendrá conocimientos teóricos y prácticos en el manejo de cualquier tipo de perforadoras, siendo experto en cualquier máquina de su mismo sistema y teniendo experiencia en otras, debiendo alcanzar aptitud en ésta a corto plazo, de igual manera sabrá construir herramientas especiales, para pesca y averías, despiece y sustitución de recambios y elementos renovables, etc., dirigiendo operaciones de riesgo. Asimismo poseerá los conocimientos necesarios para llevar el control administrativo del personal, consumos e inventarios de su máquina, provisiones, pedidos, visando los partes correspondientes y confeccionándolos en el sistema de percusión, el de su turno, llevará el control de parámetros de perforación realizando las correcciones oportunas calculando las velocidades ascensionales, lodos, detritus, etc. Efectuará la evaluación del personal a su cargo informando de los progresos y funcionamiento de su equipo. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a curso de formación o del estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar al día de los últimos avances tecnológicos. Pudiendo realizar labor docente en su equipo o en cursos de formación. Deberá poseer permiso de conducción clase C.

**Oficial de 1.ª de Sondeos.**—Es el operario que, dependiendo del Capataz, si lo hubiere, dirige los trabajos de los Oficiales de inferior categoría y realiza los de mayor esmero y delicadeza, evaluando al personal a su cargo

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

**Oficial de 2.ª de Sondeos.**—Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial de 1.ª o el Capataz, si lo hubiere, realiza operaciones de funcionamiento general de su perforadora, manejando ésta con su equipo auxiliar, efectuando parámetros de perforación, prospección de terrenos preparados, preparación de lodos y aditivos, herramientas de corte y sarta.

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

**Oficial de 3.ª de Sondeos.**—Es el operario que, a las órdenes del Capataz u Oficiales de superior categoría, ayuda en todas las operaciones de funcionamiento, montaje y desmontaje de su equipo, responsabilizándose de la carta de engrase del mismo, así como de la conservación de las herramientas de sondeos. Tendrá conocimientos básicos sobre el sistema métrico, cálculo de volúmenes y mediciones en el sistema inglés, medida de tiempos, aceites, grasas, motores, herramientas de sondeos, croquización, cables y soldadura tanto autógena como eléctrica. Estará en posesión del carné de conducir de la clase C.

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

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

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

#### *Grupo Profesional de Técnicos*

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

Se agrupan en:

A) Personal técnico superior.

1. Doctores.
2. Licenciados, ingenieros y arquitectos superiores.

- B) Personal técnico medio.
1. Diplomados.
  2. Ingenieros y arquitectos técnicos.
  3. Maestros industriales.
  4. Técnicos de Apoyo a la Producción.
- C) Técnicos no titulados.
1. Práctico de topografía de 1.<sup>a</sup>
  2. Práctico de topografía de 2.<sup>a</sup>
  3. Ayudante práctico de topografía.
  4. Delineante de 1.<sup>a</sup>
  5. Delineante de 2.<sup>a</sup>
  6. Analista de laboratorio.
  7. Encargado de obras.

**Técnico de Apoyo a la Producción.**—Es el Técnico, que con Formación Profesional de Segundo Grado en especialidades directamente vinculadas a la producción y acreditada mediante título académico, desarrolla su actividad en una o varias actuaciones, bajo el mando y la supervisión del titulado correspondiente (Jefe de Obra). En general deberá poseer conocimientos básicos sobre: Interpretación de planos, topografía, maquinaria, informática, normativa laboral y de prevención de riesgos.

Sus responsabilidades serán, entre otras, colaborar en la programación de actuaciones, supervisar el replanteo y controlar su ejecución; organizar y coordinar equipos humanos instruyendo a operarios en tareas específicas; organizar la maquinaria y reflejar sus incidencias; hacer cumplir el Plan de Seguridad, notificando los accidentes graves a la oficina del Área y poniendo los medios para la atención inmediata del accidentado.

El desarrollo de las responsabilidades asignadas, requiere competencias de organización y método, iniciativa y toma de decisiones, adaptabilidad, coordinación y supervisión de equipos humanos y orientación a la calidad.

**Práctico de Topografía de 1.<sup>a</sup>**—Es el técnico que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, realiza las funciones que le sean encomendadas en materia de replanteos, levantamiento de los planos topográficos con taquímetro y nivel; hacer croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando gráficamente los cultivos, plantaciones, etc. Tendrá los conocimientos necesarios para el desempeño de su cometido, en albañilería y construcción. Realizará en el gabinete los cálculos y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

**Práctico de Topografía de 2.<sup>a</sup>**—Es el técnico que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, posee los conocimientos prácticos para el manejo de los instrumentos topográficos usuales, estando capacitado para levantamiento topográfico de determinadas áreas de terreno, y realizando igualmente las operaciones necesarias para presentarlo a escala de dibujo.

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

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

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

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

**Encargado de obras.**—La persona a cuyo cargo están varias obras, coordinando el trabajo de varios capataces con capacidad para la formación de personal a su cargo, posee dotes de mando y conocimientos suficientes de las labores que se realizan en la obra, con nociones de fundamentos administrativos y de organización del trabajo, especialmente en lo relativo a destajos, rendimientos, disposiciones de la Ordenanza Laboral, así como de la legislación social en general. Debe poseer amplios y completos conocimientos sobre Seguridad e Higiene del trabajo, prevención de accidentes y primeros auxilios.

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

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

#### *Grupo Profesional de Administración e Informática*

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

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

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

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

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

**Analista.**—Es quien estudia y elabora el tratamiento por ordenador de nuevos procesos y programas. Optimiza los programas y su encadenamiento. Organiza y racionaliza las tareas de programación para optimizar su rendimiento. Realiza la documentación de los análisis del proyecto y es administrador de la correcta utilización de las bases de datos, coordinando los trabajos del personal afecto a procesos de datos.

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

Programador de Aplicaciones.—Es quien desarrolla la programación encargada por el analista interpretando sus indicaciones, participando en el estudio del dossier del análisis. Realiza programas de tipo medio y mejora los ya establecidos. 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. El sistema operativo del equipo. Técnica de programación estructurada y documentación de programas. Las aplicaciones en las cuales trabaje, conociendo a fondo toda su problemática.

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

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

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

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

#### Grupo de Subalternos

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

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

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

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

## ANEXO II

### Asignación de las categorías al nivel salarial

#### Grupo de dieta y cotización

Categorías	Nivel	Grupo Dieta	Grupo Cotiz.
Ingenieros, arquitectos y licenciados .....	II	1	1
Ing. técnicos, arquitectos técnicos y diplomados .....	III	1	2
Analista .....	III	1	3
Jefe administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	V	2	3
Programador de aplicaciones .....	V	2	3
Técnico de apoyo a la producción .....	V y VI	2	3
Jefe administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	VI	2	3
Operador de Consola de ordenador .....	VI	2	5
Encargado de obra, sondeos, taller y mant. est. ....	VI	2	4
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	VII	2	5
Delineante de 1. <sup>a</sup> .....	VII	2	4
Capataz de obra, sondeos y taller .....	VII	2	8
Práctico de topografía de 1. <sup>a</sup> .....	VII	2	4
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	VIII	2	5
Operador periféricos—grabador .....	VIII	2	5
Maquinista de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Práctico de topografía de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	2	4
Albañil de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Encofrador de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Carpintero de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Fontanero de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	VIII	2	8
Delineante de 2. <sup>a</sup> .....	VIII	2	4
Analista de laboratorio .....	VIII	2	8
Oficial 1. <sup>a</sup> sondeos, taller, mant. est. y cond. .	VIII	2	8
Auxiliar administrativo .....	IX	2	7
Ayudante práctico de topografía .....	IX	2	7
Maquinista de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Albañil de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Encofrador de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Carpintero de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Fontanero de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Electricista de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	IX	2	8
Oficial 2. <sup>a</sup> sondeos, taller, mant. est. y cond. .	IX	2	8
Almacenero .....	X	2	6
Vigilante .....	X	2	6
Ordenanza .....	X	2	6
Maquinista de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Albañil de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Encofrador de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Carpintero de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Fontanero de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Electricista de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Pintor de 3. <sup>a</sup> .....	X	2	9
Oficial 3. <sup>a</sup> de sondeos y de taller .....	X	2	9
Peón especial. de obras, de sondeos y de taller	XI	2	9
Peón de obra, de sondeos y de taller .....	XII	2	10

## ANEXO III

### Centros de trabajo existentes

Sede social:

Maldonado, 58 — 28006 Madrid

Tel.: 91 396 34 00

Fax : 91 396 35 92

OFICINAS EN ESPAÑA

Andalucía

Centro Regional de Andalucía:

SEVILLA:

Torreblanca de los Caños, s/n

C.P. 41016. Tels.: 95 451 95 55 - 95 451 94 33

Fax: 95 451 53 75

## Granada:

Avenida de la Constitución, 4-2.º dcha  
C.P. 18012. Tels.: 958 20 78 79 - 20 78 80 - 20 15 11  
Fax: 958 27 18 79

## Almería:

C/ José Artés de Arcos, número 34 - Entlo., Oficina B  
C.P. 04004. Tels.: 950 24 29 26 y 24 20 33  
Fax: 950 25 23 21

## Jaén:

Avenida de Granada, 17, 1.º  
C.P. 23001. Tel.: 953 24 00 02  
Fax.: 953 24 02 31

## Málaga:

Plaza Villa de Casteldefells, 1 - Entreplanta  
C.P. 29006. Tel.: 95 234 58 54  
Fax: 95 234 14 44

## Córdoba:

Tomás de Aquino, 6 - 1.º C  
C.P. 14004. Tels.: 957 41 03 61 - 41 04 00  
Fax: 957 45 33 29

## Jerez de la Frontera (Cádiz):

Ronda de los Viñedos, 22 - 1.º  
C.P. 11406. Tels.: 956 33 42 32 - 34 19 43  
Fax: 956 34 78 22

## Huelva:

Plaza Isabel la Católica, sin número - Planta baja, puerta 5, portal 2  
Edificio San Salvador  
C.P. 21003. Tels.: 959 26 07 90 - 26 08 90  
Fax: 959 26 06 90

## Cartaya (Huelva):

Carretera de Gibrleón, sin número  
C.P. 21450. Tel.: 959 39 11 58  
Fax: 959 39 11 58

## Almonte (Huelva):

La Verdeja, 2  
C.P. 21730. Tels.: 959 40 75 50 - 40 75 25  
Fax: 959 40 75 25

*Aragón*

## Delegación y Centro Regional número 3

## ZARAGOZA:

Carretera Castellón, kilómetro 4,900  
C.P. 50013. Tel.: 976 50 04 99  
Fax: 976 50 09 27

## Huesca:

Calle Ricardo del Arco, 16 - planta oficina  
C.P. 22004. Tel.: 974 22 99 64  
Fax: 974 23 02 81

## Peñalba (Huesca):

Carretera Vieja, sin número (junto SENPA)  
C.P. 22592. Tel.: 974 46 33 66  
Fax: 974 46 30 57

## Teruel:

Plaza Playa de Aro, sin número - escalera oeste, 2.º  
C.P. 44002. Tels.: 978 62 06 01 - 62 06 28  
Fax: 978 62 12 76

*Canarias*

## Delegación y Centro Regional número 12

## SANTA CRUZ DE TENERIFE:

Plaza de la Candelaria, 1 - planta 2.ª, locales 273-274  
Edificio Olimpo

C.P. 38003. Tel.: 922 24 16 92  
Fax: 922 24 67 39

## La Gomera (Tenerife):

San Sebastian de la Gomera  
El Faro, número 11  
C.P. 38800. Tels.: 922 87 09 75 - 87 06 03  
Fax: 922 87 09 75

## La Palma:

Vista Alegre, 255  
Breña Baja  
C.P. 38710. Tels.: 922 18 14 51 - 18 14 38  
Fax: 922 18 14 51

## Las Palmas de Gran Canaria:

Avenida Juan XXIII, 7 - 1.º F  
Edificio Campo España  
C.P. 35004. Tel.: 928 24 77 40  
Fax: 928 24 97 43

## Fuerteventura (Las Palmas):

Las Ventas, 14 - bajo  
Puerto del Rosario  
C.P. 35600. Tel.: 928 85 10 95  
Fax: 928 85 10 95

## El Hierro:

Corredera, número 2  
Frontera  
C.P. 38911. Tel.: 922 55 94 35  
Fax: 922 55 94 35

*Cantabria*

## Delegación:

## SANTANDER:

Juan de Herrera, 13-1.º Izda.  
C.P. 39002. Tel.: 942 31 00 60  
Fax: 942 36 40 93

*Castilla-La Mancha*

## Delegación:

## TOLEDO:

General Villalba, 3 bis - Edificio Europa 1.º - Módulo 3  
C.P. 45003. Tel.: 925 21 15 29  
Fax.: 925 21 15 43

## Ciudad Real:

Plaza de Cervantes, 6 - 4.º - 3.ª puerta  
C.P. 13001. Tel.: 926 21 27 94  
Fax: 926 21 33 73

## Cuenca:

Alonso Chirino, 9 - 1.º Dcha.  
C.P. 16002. Tel.: 969 21 43 68  
Fax: 969 22 81 03

## Guadalajara:

Jorge Luis Borges, número 5  
C.P. 19004. Tel.: 949 20 18 11  
Fax: 949 20 13 99

## Albacete:

Carretera Las Peñas, kilómetro 5,500  
Almacén Maestranza Vieja  
C.P. 02006. Tel.: 967 23 45 11  
Fax: 967 50 52 90

*Castilla y León*

Delegación y Centro Regional número 5:

## VALLADOLID:

Polígono Cerro San Cristóbal  
Calle Cobalto, sin número, Parcelas 124 y 125  
C.P. 47012. Tels.: 983 29 95 00 - 29 95 44  
Fax: 983 39 11 86

## Avila:

Plaza de Los Jerónimos, 4 - 1.º B  
C.P. 05001. Tels.: 920 25 30 88 - 25 32 88  
Fax: 920 25 08 45

## Burgos:

Avenida General Vigón, 37 - 1.º A  
C.P. 09006. Tels.: 947 22 77 70 - 22 77 67  
Fax: 947 22 78 10

## León:

Rodríguez del Valle, 39 - 2.º B  
C.P. 24002. Tel.: 987 27 32 70  
Fax: 987 27 32 90

## Palencia:

Avenida República Argentina, número 20 - 1.º Izda.  
C.P. 34002. Tels.: 979 72 09 25 - 72 81 58  
Fax: 979 73 09 24

## Salamanca:

Padre Cámara, 19-23 - 1.º D  
C.P. 37004. Tel.: 923 23 32 40  
Fax: 923 23 31 24

## Segovia:

Santa Catalina, 3 - 1.º B  
C.P. 40003. Tel.: 921 43 36 05  
Fax: 921 44 36 30

## Soria:

Avenida de la Victoria, 5 - Entreplanta C  
C.P. 42003. Tel.: 975 22 10 70

## Zamora:

Leopoldo Alas Clarín, número 16, 1.º A y B  
C.P. 49018. Tel.: 980 51 64 07  
Fax: 980 51 63 20

*Cataluña*

Delegación:

## BARCELONA:

Muntaner, 374-376, Entresuelo, 4.ª  
C.P. 08006. Tel.: 93 201 56 88  
Fax.: 93 414 30 21

## Lérida:

General Britos, número 26 - 2.º B  
C.P. 25007. Tel.: 973 22 20 58  
Fax: 973 23 10 66

*Comunidad de Madrid*

Delegación y Centro Regional número 6:

## MADRID:

Carretera de Toledo, kilómetro 6,800  
C.P. 28916. Tel.: 91 428 23 10  
Fax: 91 428 23 33

*Comunidad Foral de Navarra*

Delegación:

## PAMPLONA:

Alfonso El Batallador, 18 - Escalera izquierda 1.º B  
C.P. 31007. Tel.: 948 27 73 11  
Fax: 948 25 17 45

*Comunidad Valenciana*

Delegación y Centro Regional número 7:

## PATERNA-VALENCIA:

Polígono Industrial Ademuz  
Carretera Ademuz, kilómetro 10.500  
Apartado Correos 10094. C.P. 46980. Tel.: 96 132 50 00  
Fax: 96 132 55 35

## Alicante:

Rambla Méndez Núñez, 41 - 10.ª  
C.P. 03002. Tels.: 96 520 29 24 - 520 38 33  
Fax: 96 521 95 32

## Castellón:

La Comanda de Fradell, 4 - Entresuelo Izda.  
C.P. 12005. Tel.: 964 22 95 34  
Fax: 964 22 12 51

*Extremadura*

Delegación y Centro Regional número 8:

## BADAJOZ:

Avenida Damián Téllez Lafuente, número 4, 1.ª planta  
Edificio Feria  
C.P. 06010. Tels.: 924 23 83 62 - 23 83 66 - 24 57 53  
Fax: 924 23 84 60

Villanueva de la Serena (Badajoz Norte):

Calle La Haba, 29 - 1.º  
C.P. 06700. Tel.: 924 84 60 32  
Fax: 924 84 72 40

## Cáceres:

Catedrático Antonio Silva, 2 - 2.º  
C.P. 10002. Tels.: 927 24 81 09 - 24 81 14  
Fax: 927 22 04 00

Plasencia (Cáceres):

Cristo de las Batallas, 56 - 1.º A  
C.P. 10600. Tels.: 927 41 30 13 - 41 82 01

*Galicia*

Delegación y Centro Regional número 1:

SANTIAGO DE COMPOSTELA (La Coruña):

Polígono del Tambre  
Vía Pasteur, 29-31  
C.P. 15890. Tels.: 981 57 34 00 - 57 34 50 - 57 34 26  
Fax: 981 57 40 25

La Coruña:

José Luis Bugallal Marchesi  
Edificio la Granja, bajo A - número 9  
C.P. 15008. Tel.: 981 15 09 60  
Fax: 981 15 09 68

Lugo:

Avenida de Madrid, 41-43-45, entresuelo  
C.P. 27002. Tel.: 982 22 63 14  
Fax: 982 22 68 07

## Orense:

Vicente Risco, 1 - 1.º izqda.  
C.P. 32001. Tel.: 988 21 80 39  
Fax: 988 21 56 11

## Pontevedra:

Plaza de Barcelos, 12 - 1.º  
C.P. 36002. Tel.: 986 84 11 39  
Fax: 986 84 13 17

*Islas Baleares*

## Delegación:

## PALMA DE MALLORCA:

Avenida Alejandro Roselló, 10 - 5.º A  
C.P. 07002. Tels.: 971 46 33 12 - 46 36 55 - 46 05 06  
Fax: 971 46 59 12

*La Rioja*

## Delegación:

## LOGROÑO:

Gran Vía, 52 - 1.º J  
C.P. 26005. Tels.: 941 20 98 96 - 20 82 45  
Fax: 941 20 95 12

*País Vasco*

## Delegación:

## VITORIA:

Bustunzuri, 12 - 1.ª, 2.ª of.  
C.P. 01008. Tel.: 945 22 02 26  
Fax: 945 22 19 11

*Principado de Asturias*

## Delegación:

## OVIEDO:

Avenida de Galicia, 46 - 1.º D  
C.P. 33005. Tels.: 98 527 27 95 - 527 20 94  
Fax: 98 525 37 60

## Cangas de Onís (Oviedo):

Avenida de Castilla, número 1 - 1.º C  
C.P. 33550. Tel.: 98 584 89 00

## Vegadeo (Oviedo):

San Pedro, 5 - 1.ª y 2.ª planta  
C.P. 33770. Tels.: 98 563 45 95 - 563 47 56

*Región de Murcia*

## Delegación:

## MURCIA:

Arquitecto Emilio Piñero, número 1 - 1.º C  
C.P. 30007. Tels.: 968 24 60 00 - 24 64 00  
Fax: 968 20 10 07

## RED DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN

*Talleres Centrales*

## Madrid:

Carretera de Toledo, kilómetro 6,800  
C.P. 28916. Tel.: 91 428 23 10  
Fax: 91 428 23 33

*Talleres Regionales*

## Santiago de Compostela:

Polígono del Tambre. Vía Pasteur, 29-31  
C.P. 15890. Tel.: 981 57 34 08  
Fax: 981 57 40 25

## Zaragoza:

Carretera de Castellón, kilómetro 4,900  
C.P. 50013. Tel.: 976 45 41 10  
Fax: 976 50 09 27

## Valladolid:

Polígono Cerro San Cristóbal. Calle Cobalto, sin número, parcelas 124 y 125  
C.P. 47012. Tels.: 983 39 01 55 - 39 01 88  
Fax: 983 21 04 48

## Paterna-Valencia:

Polígono Industrial Ademuz  
Carretera Ademuz, kilómetro 10.500  
Apartado de Correos 10094  
C.P. 46980. Tel.: 96 132 50 00  
Fax: 96 132 55 35

## Badajoz:

Ronda Poniente, sin número  
Pueblonuevo del Guadiana  
C.P. 06184 Tels.: 924 47 30 14 - 47 40 01  
Fax: 924 47 40 88

## Sevilla:

Torreblanca de los Caños, sin número  
C.P. 41016. Tels.: 95 451 95 55 - 451 94 93  
Fax: 95 451 53 75

## Santa Cruz de Tenerife:

Candelaria Barranco Hondo  
Via del Cabildo, número 2  
C.P. 38530. Tel.: 922 50 36 45  
Fax: 922 50 95 45

*Red de Oficinas de Ingeniería*

Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (TRAGSATEC)  
Conde de Peñalver, 84  
C.P. 28006 - MADRID  
Tels.: 91 396 34 12 - 396 34 00  
Fax: 91 396 34 10

## Almería:

José de Artés de Arcos, 34 - Entresuelo, E bis  
C.P. 04004. Tel.: 950 26 03 42

## Cangas de Onís (Asturias):

Avenida de Castilla, número 1 - 4.º B  
C.P. 33550. Tels.: 98 594 71 04 - 584 82 73

## Vegadeo (Asturias):

San Pedro, 5 - 1.ª y 2.ª planta  
C.P. 33770. Tels.: 98 563 45 95 - 563 47 56

## Burgos:

Calle Calera, 4 - 2.º C  
C.P. 09002. Tels.: 947 27 67 28 - 27 67 29

## Santiago de Compostela (La Coruña):

Polígono del Tambre  
Vía Pasteur, 29-31  
C.P. 15890. Tel.: 981 57 81 68  
Fax: 981 57 40 25

## León:

Villa de Benavente, número 2 - 5.º Izda.  
C.P. 24003. Tels.: 987 21 03 86 - 20 26 56



## Huelva:

Plaza Isabel la Católica, sin número - Edificio San Salvador, 2  
C.P. 21003. Tel.: 954 24 61 40

## Pamplona (Navarra):

Río Ega, 27 - 1.ª planta, oficinas 4 y 5  
C.P. 31005. Tels.: 948 24 55 51 - 15 24 46

## Salamanca:

Calle Paseo de Canalejas, 20 - 5.º A  
C.P. 37001. Tel.: 923 26 07 49

## Zamora:

Calle Arapiles, 18 - Entrepantana  
C.P. 49003. Tel.: 980 51 05 95

## Sevilla:

Avenida Bonanza, 3 - 4.ª planta  
C.P. 41012. Tel.: 95 423 90 83  
Fax: 95 462 75 02

## Jaén:

Paseo de la Estación, 5 - 1.º dcha.  
C.P. 23007. Tels.: 953 27 24 02 - 27 24 03

## Toledo:

Huérfanos Cristinos, 1 - portal 3, Of. 4  
C.P. 45003. Tel.: 925 25 63 85

## OFICINAS EN EL EXTRANJERO

## Portugal

## Delegación y filial:

Transformações Agrarias Portuguesas, S.A. (TRAPSA)

Rua Pero de Alenquer, 17 - 17 A  
1700 - Lisboa

Tels.: (07) 3511 301 27 46 - 301 35 08 - 301 35 12 (1084)  
Fax: (07) 3511 301 98 19

## Paraguay (Asunción)

## Cytasa y Decypar:

Mariscal Estigarribia, 975. Asunción

Tels.: (07) 59521 - 449714

Fax: (07) 59521 449713

Télex: (0305) 415 +

## Angola (Luanda)

## Delegación:

Comandante Kwena, número 95 - 1.º andar.

Tel.: (07) 2442 33.95.70

Fax: (07) 2442 33.95.70

## ANEXO IV

## Permisos y licencias

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Personales			P. trabajo		Calidad o cant. trab. Incentivos	Devto. s. mes - Gratif. extraordinaria	Personales - Plus cambio jornada	Justificantes
		Salario base	Plus antigüedad	Gratíf. person.	Jefe Equipo	Cond. mecán.				
1. Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	-
2. Fallecimientos nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	-
3. Fallecimiento de tíos y sobrinos.	Un día laborable, ampliables a dos si hay desplazamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	-
4. Enfermedad grave; padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Certificado médico. Debe constar específicamente la gravedad.
5. Enfermedad grave; nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Certificado médico.
6. Alumbramiento de esposa.	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado del Juzgado.
7. Matrimonio trabajador/a.	Veinte días naturales.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia, certificado del Juzgado o invitación.
8. Matrimonio hijos, hermanos, cuñado y padres.	Un día natural ampliable a dos en caso de desplazamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia, certificado del Juzgado o invitación.
9. Traslado de domicilio.	Dos días laborables.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Certificado empadronamiento.
10. Enfermedad justificada.	Tres primeros días de cada período de enfermedad.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Certificado médico.
11. Consulta S.O.E. o Especialista.	Tiempo necesario.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	S.O.E.
12. Otras consultas médicas.	Tiempo necesario.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Copia volante médico.



**ANEXO V**  
**Importe de las dietas**

Grupo dietas	Dieta completa	Media dieta	Media dieta campo
Grupo I .....	6.009	2.674	—
Grupo II .....	4.493	1.440	1.041

## NOTA:

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

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

**ANEXO VI**  
**Prendas de trabajo**

Grupo	Clase/duración — Personal	Traje terjal gris	Zapatos	Pantalón tergal gris	Prendas seg. e hig.	Mono azul	Batablanca	Anorak	Camisa gris	Camisa blanca	Corbata gris	Corbata azul	Gorra	Dos conjuntos de pantalón y calzado con forro	Botas de seguridad y zapatos (invierno- verano)	Bata y delantal
A	Conductores de Jefe.		1 año	1 año	S-D	1 año		3 años		6 mes.						
B	Conductores de campo y plataforma.				S-D	1 año		3 años	6 mes.				6 mes.	1 año	S-D	
C	Personal de Equipos Mecá- nicos.				S-D	(2) 6 mes.		3 años	6 mes.				6 mes.		S-D	
D	Personal de Mantenimien- to y Son- deos.				S-D	(2) 4 mes.		3 años	6 mes.				6 mes.		S-D	
E	Mandos de Taller, Capa- taz Almacén y Capataz Ttpes.				S-D			3 años (1)	6 mes.					1 año	S-D	
	Operarios de Taller, Alma- cén y Depó- sito.				S-D	6 mes.		3 años (1)	6 mes.				6 mes.		S-D	
F	Guardas y Vigi- lante.		1 año		S-D			3 años	6 mes.			6 mes.		1 año		
G	Delineantes, Médico ATS y Analistas.				S-D		6 mes.									
H	Capataces, Topógrafos y Encargados.				S-D			3 años	6 mes.				6 mes.	1 año	S-D	
I	Limpiadoras y Cocineras.				S-D											6 mes.
J	Ordenanza.	1 año	1 año	1 año	S-D			4 años (1)		6 mes.	6 mes.					

(1) Solamente para personal que ocupe puestos de trabajo a la intemperie, o que se desplace frecuentemente a reparar averías en campo.

Se dotará de anoraks al personal eventual que llevase un mínimo de dos años de trabajo efectivo y con perspectivas de continuar prestando sus servicios en TRAGSAS, siempre que estén destinados en zonas cuya climatología invernal sea extrema y realice su trabajo a la intemperie.

(2) Para personal de mantenimiento según deterioro.

S-D Según deterioro.

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

En las reposiciones de botas de seguridad, será oído el Comité de Seguridad e Higiene.

## ANEXO VII

## Tablas salariales año 1999. XIV Convenio Colectivo de TRAGSA

## Tabla salarial con Plus de Especial Cualificación

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	255.969	255.969	4.095.504
III	206.374	206.374	3.301.984
IV	168.132	168.132	2.690.112
V	156.608	156.608	2.505.728
VI	140.916	140.916	2.254.656
VII	137.403	137.403	2.198.448
VIII	134.628	134.628	2.154.048
IX	128.283	128.283	2.052.528
X	125.602	125.602	2.009.632
XI	124.361	124.361	1.989.776
XII	123.893	123.893	1.982.288

## Tabla salarial con Plus de Polivalencia

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	202.071	202.071	3.233.136
III	171.869	171.869	2.749.904
IV	137.710	137.710	2.203.360

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
V	129.578	129.578	2.073.248
VI	119.068	119.068	1.905.088
VII	116.648	116.648	1.866.368
VIII	114.638	114.638	1.834.208
IX	110.251	110.251	1.764.016
X	108.344	108.344	1.733.504
XI	107.285	107.285	1.716.560
XII	106.768	106.768	1.708.288

## Tabla salarial base B

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	179.845	179.845	2.877.520
III	146.089	146.089	2.337.424
IV	111.636	111.636	1.786.176
V	106.408	106.408	1.702.528
VI	100.342	100.342	1.605.472
VII	98.865	98.865	1.581.840
VIII	97.502	97.502	1.560.032
IX	94.805	94.805	1.516.880
X	93.552	93.552	1.496.832
XI	92.650	92.650	1.482.400
XII	92.088	92.088	1.473.408

## VALORES HORARIOS DEL PERSONAL CON PLUS DE ESPECIAL CUALIFICACIÓN

Nivel	Salario base antigüedad	Valor hora profesional	Valor hora plus nocturnidad	Valor hora plus tóxicos	Valor hora espera y transporte	Horas extraordinarias				plus Jefe de Equipo		Complemento horas plus Jefe de Equipo		
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75 por 100	Segundas y sucesivas recargo 100 por 100	Festivas recargo 150 por 100	Anual	Mensual	Primeras	Segunda y sucesivas	Festivas
II	83.903	2.275	88	74	746	1.080	1.890	2.160	2.700					
III	67.177	1.834	74	56	627	880	1.540	1.760	2.200					
IV	65.329	1.564	67	53	613	837	1.465	1.674	2.093					
V	60.095	1.392	61	52	565	759	1.328	1.518	1.898					
VI	52.164	1.254	56	41	500	652	1.141	1.304	1.630					
VII	50.666	1.222	53	41	485	611	1.069	1.222	1.528					
VIII	48.758	1.198	52	40	472	608	1.064	1.216	1.520	44.400	3.700	5	6	8
IX	45.350	1.142	50	39	449	552	966	1.104	1.380	101.520	8.460	98	112	140
X	43.083	1.117	45	37	439	517	905	1.034	1.293	42.896	3.575	61	70	87
XI	40.270	1.105	41	36	432	484	847	968	1.210	19.856	1.655	58	66	83
XII	40.270	1.101	41	36	398	464	812	928	1.160					

## ANEXO VIII

## Tablas salariales año 1999 XIV Convenio Colectivo de TRAGSA

## Valores horarios del personal con plus de polivalencia

Nivel	Salario base antigüedad	Valor hora profesional	Valor hora plus nocturnidad	Valor hora plus tóxicos	Valor hora espera y transporte	Horas extraordinarias				plus Jefe de Equipo		Complemento horas plus Jefe de Equipo		
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75 por 100	Segundas y sucesivas recargo 100 por 100	Festivas recargo 150 por 100	Anual	Mensual	Primeras	Segunda y sucesivas	Festivas
II	83.903	1.795	88	74	746	1.080	1.890	2.160	2.700					
III	67.177	1.528	74	56	627	880	1.540	1.760	2.200					
IV	65.329	1.225	67	53	501	690	1.208	1.380	1.725					
V	60.095	1.152	61	52	466	629	1.101	1.258	1.573					
VI	52.164	1.059	56	41	422	548	959	1.096	1.370					
VII	50.666	1.036	53	41	412	518	907	1.036	1.295					
VIII	48.758	1.018	52	40	404	515	901	1.030	1.288	32.160	2.680	6	6	7
IX	45.350	979	50	39	386	476	833	952	1.190	70.192	5.849	68	78	98
X	43.083	963	45	37	373	444	777	888	1.110	30.512	2.543	56	64	80
XI	40.270	954	41	36	372	416	728	832	1.040	16.944	1.412	49	56	70
XII	40.270	949	41	36	345	398	697	796	995					

## VALORES HORARIOS DEL PERSONAL TABLA SALARIAL BASE B

Nivel	Salario base antigüedad	Valor hora profesional	Valor hora plus nocturnidad	Valor hora plus tóxicos	Valor hora espera y transporte	Horas extraordinarias			
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75 por 100	Segundas y sucesivas recargo 100 por 100	Festivos recargo 150 por 100
II	83.903	1.598	88	74	746	1.080	1.890	2.160	2.700
III	67.177	1.298	74	56	627	880	1.540	1.760	2.200
IV	65.329	994	67	53	404	552	966	1.104	1.380
V	60.095	946	61	52	384	516	903	1.032	1.290
VI	52.164	892	56	41	354	463	810	926	1.158
VII	50.666	879	53	41	352	441	772	882	1.103
VIII	48.758	867	52	40	339	439	768	878	1.098
IX	45.350	841	50	39	338	409	716	818	1.023
X	43.083	832	45	37	321	384	672	768	960
XI	40.270	824	41	36	320	357	625	714	893
XII	40.270	817	41	36	292	345	604	690	863

**ANEXO IX****Incentivos**Artículo 1. *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 4 del presente Convenio.

## Artículo 2.

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

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

Jefe de Centro.  
 Jefe de División.  
 Jefe de Departamento-Sede.  
 Jefe de Departamento de Operaciones.  
 Jefe de Área, Zona u Obra.  
 Jefe de Administración de Centro Regional.  
 Responsable de Taller Regional.

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

Encargado de Obra.  
 Capataz de Obra.  
 Maquinista de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Albañil de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Encofrador de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Carpintero de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Fontanero de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Electricista de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Otros Oficiales de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> de Mantenimiento Estándar, de 2.<sup>a</sup> de Mantenimiento Estándar.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> Conductor, excepto si está prestando servicios a los Jefes de Sede o de Centro Regional.  
 Peón Especializado.  
 Peón.  
 Técnico de Apoyo a la Producción.  
 Práctico de Topografía de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>  
 Ayudante práctico de Topografía.

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

Encargado de Taller.  
 Encargado de Mantenimiento Estándar.  
 Capataz de Taller.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> de Taller.  
 Almacenero.  
 Peón Especializado.  
 Peón.

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

Técnicos y titulados superiores.  
 Técnicos de grado medio y diplomados.  
 Jefes Administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>  
 Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar Administrativo.  
 Analista.  
 Programador de aplicaciones.  
 Operador de consola de ordenador.  
 Operador de periféricos-Grabador.  
 Delineante de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>  
 Analista de Laboratorio.  
 Vigilante.  
 Ordenanza.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> Conductor, que preste sus servicios a los Jefes de Sede o de Centro Regional.  
 Resto de las categorías no incluidas en otros grupos.

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

Encargado de sondeos.  
 Capataz de sondeos.  
 Oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> de sondeos.  
 Peón especializado de sondeos.  
 Peón de sondeos.

Artículo 3. *Apartado de Personal de Gestión.*

La Dirección de la empresa establecerá la tabla de valores horarios para cada Centro regional y nivel salarial.

Artículo 4. *Apartado de Personal de Obra.*

Los valores horarios para cada Centro regional, nivel y escalón salarial son los que figuran en la tabla adjunta.

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

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

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

$K_m$  = Coeficiente de máquina, valora las especiales características de la máquina o elemento mecánico utilizado. Si se maneja más de una en el mes, se aplicará de forma proporcional al número de horas mensuales que se ha utilizado cada máquina.

$K_p$  = Coeficiente de productividad, valora la relación hora de trabajo efectivo/hora de presencia.

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

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

$V_{hb}$  = Valor hora base, establecido para cada Centro regional, nivel y escalón salarial.

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

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

#### Artículo 5. *Apartado de Personal de Taller.*

Los valores horarios para cada Centro regional, nivel y escalón salarial son los que figuran en la tabla adjunta.

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

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

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

$K_d$  = Coeficiente de dificultad, valora todos aquellos elementos que puedan incidir en cada una de las unidades productivas afectadas por el sistema. Los valores podrán oscilar entre 0,8 y 1,2. Este coeficiente lo establecerá trimestralmente el Jefe de Centro regional correspondiente y la media ponderada de los  $K_d$  de dicho Centro deberá ser necesariamente el 1.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 6. *Apartado de Personal de Administración.*

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

A los trabajadores incluidos en este apartado, se le garantiza a título personal y en condiciones homogéneas un nivel económico por incentivos equivalente al 90 por 100 de lo percibido en 1983.

#### Artículo 7. *Apartado de Personal de Sondeos.*

Los valores horarios para cada Centro regional, nivel y escalón salarial son los que figuran en la tabla adjunta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 8. *Cambios temporales de apartado.*

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

#### Artículo 9.

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

Artículo 10. *Cálculo incentivos mes de vacaciones para el personal con dedicación directa a la producción.*

Los incentivos a percibir durante el período de vacaciones por el personal con dedicación directa a la producción, se calcularán conforme a la media de lo devengado por dicho concepto durante los seis meses anteriores a dicho período.

**Tablas salariales año 1999**  
**XIV Convenio colectivo de TRAGSA**

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de Administración con plus de especial cualificación*

Nivel	Todos los centros regionales
II	943,67
III	637,07
IV	398,06
V	327,33
VI	230,80
VII	208,99
VIII	192,08
IX	153,30
X	137,00
XI	137,00
XII	137,00

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de obra con plus de especial cualificación*

Nivel	Todos los centros regionales
IV	213,25
VI	201,43
VII	182,33
VIII	168,13
IX	142,53
X	127,35
XI	127,35

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de taller con plus de especial cualificación*

Nivel	Todos los centros regionales
IV	213,25
V	207,95
VI	179,22
VII	175,19
VIII	168,13
IX	158,77
X	153,54
XI	153,54

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de sondeos con plus de especial cualificación*

Nivel	Todos los centros regionales
VI	210,80
VII	179,83
VIII	173,98
IX	166,96
X	161,97
XI	161,97

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de Administración con plus de polivalencia*

Nivel	Todos los centros regionales
II	651,56
III	452,50
IV	71,88
V	71,88
VI	71,88
VII	71,88
VIII	71,88
IX	71,88
X	71,88
XI	71,88
XII	71,88

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de taller, obra y sondeos con plus de polivalencia*

Nivel	Todos los centros regionales
IV	71,88
V	71,88
VI	71,88
VII	71,88
VIII	71,88
IX	71,88
X	71,88
XI	71,88

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de Administración*

*Tabla salarial base «B»*

Nivel	Todos los centros regionales
II	469,50
III	262,11
IV	71,88
V	71,88
VI	71,88
VII	71,88
VIII	71,88
IX	71,88
X	71,88
XI	71,88
XII	71,88

*Valor hora incentivo*

*Apartado: Personal de taller, obra y sondeos*

*Tabla salarial base «B»*

Nivel	Todos los centros regionales
IV	71,88
V	71,88
VI	71,88
VII	71,88
VIII	71,88
IX	71,88
X	71,88
XI	71,88
XII	71,88

## ANEXO X

**Tablas salariales año 1999  
XIV Convenio colectivo de TRAGSA**

*Valor hora plus Convenio*

*Apartado: Personal de Administración con plus de especial cualificación*

Nivel	Sede Vallecas	Centro regional número 9
II	72,73	167,55
III	47,83	113,11
IV	28,59	70,67
V	23,71	58,11
VI	17,11	40,96
VII	15,48	37,11
VIII	14,34	34,11
IX	11,62	27,22
X	10,56	24,31
XI	1,02	13,84
XII	—	10,14

A efectos del plus Convenio, el centro regional número 9 incluye las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## VALOR HORA PLUS CONVENIO

*Apartado: Personal de obra con plus de especial cualificación*

Nivel	C. R. N.º 1 y 5	C. R. N.º 6, 8, And. y 12	C. R. N.º 7	C. R. N.º 3
IV	35,97	20,63	106,70	195,64
VI	—	—	8,61	35,76
VII	—	—	7,78	32,36
VIII	—	—	7,11	29,22
IX	—	—	5,60	14,92
X	—	—	4,97	13,33
XI	—	—	—	4,13

## VALOR HORA PLUS CONVENIO

*Apartado: Personal de taller con plus de especial cualificación*

Nivel	C. R. N.º 1, 3 5, 8, 9 y 12	C. R. N.º 10	C. R. N.º 6 y Vallecas	C. R. N.º 7
IV	11,19	11,19	27,13	37,86
V	11,48	11,41	26,70	36,89
VII	10,17	12,10	23,01	31,10
VIII	11,53	11,93	22,22	29,86
IX	9,75	11,46	21,22	28,19
X	9,68	11,25	20,55	27,25
XI	4,25	6,05	15,01	21,27

A efectos de plus Convenio, el Centro Regional número 9 incluye las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

A efectos de plus Convenio, el Centro Regional número 10 incluye las provincias de Sevilla, Cádiz, Huelva y Córdoba.

## VALOR HORA PLUS CONVENIO

*Apartado: Personal de sondeos con plus de especial cualificación*

Nivel	Todos los CC.RR.
IV	37,43
VII	31,92
VIII	30,91
IX	29,64
X	28,78
XI	21,80

## VALOR HORA PLUS CONVENIO

*Apartado: Personal de administración con plus de especial cualificación*

Nivel	Sede Vallecas	C. R. N.º 9
II	—	62,76
III	10,31	43,61
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

A efectos de plus Convenio, el Centro Regional número 9 incluye las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## VALOR HORA PLUS CONVENIO

*Apartado: Personal de administración*

## Tabla salarial base «B»

Nivel	Sede Vallecas	C. R. N.º 9
II	33,42	83,38
III	19,09	46,56
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

A efectos de plus Convenio, el Centro Regional número 9 incluye las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## ANEXO XI

## Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

N.º .....

## RECIBO DE FINIQUITO

D. ...., que ha trabajado en la empresa ....., desde ..... hasta ....., con la categoría de ....., declaro que ha recibido de ésta, la cantidad de ..... en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

..... a ..... de ..... de .....

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de veinte días naturales a contar desde la fecha de su expedición por .....

Fecha de la expedición

SELLO

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la empresa.

Indique «SÍ» o «NO», según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.