

**3863**

*RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XV Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, S. A. (TRAGSA).*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, S. A. (TRAGSA) (Código de Convenio n.º 9005002), que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 9 de febrero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

## XV CONVENIO COLECTIVO TRAGSA

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Objeto.*

La Empresa de Transformación Agraria, S. A., cuyos fines comprenden la realización de actividades de producción propias de distintas ramas sectoriales, en el presente Convenio viene a regular las relaciones laborales del personal que, estando incluido en su ámbito personal, presten sus servicios en 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:

- El personal de alta dirección, a que se refiere el artículo 2.º.1.a del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 dos años en sus contenidos normativo y económico, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre del 2003, 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 XV Convenio Colectivo de TRAGSA para adaptar al mismo las modificaciones señaladas.

##### Artículo 6. *Incrementos económicos.*

Durante el año 2003 se aplicará un incremento económico del 2,5 por ciento sobre los valores de las tablas salariales y conceptos extrasalariales correspondientes al 2002.

Igualmente y en el supuesto de que al final del ejercicio del 2003 los resultados en cuanto a producción y beneficios de TRAGSA hubiesen superado las previsiones contenidas en el presupuesto anual de la misma, se procederá a abonar un incremento adicional del 0,8 por ciento calculado sobre los mismos valores del 2002 que se han citado anteriormente.

Dicho incremento adicional se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero del 2003 y quedará integrado en los valores de las tablas salariales y conceptos extrasalariales del referido año.

##### Artículo 7. *Denuncia y negociación.*

1. El presente Convenio quedará denunciado automáticamente por ambas partes el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

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

##### 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:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio.
- 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 de la Dirección Territorial correspondiente. Una vez informada por el Comité y el Director Territorial, 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 de la Dirección Territorial al cual se halla adscrito.

4.1.3 Presentada la instancia en el Comité de la Dirección Territorial, éste la informará en la primera reunión que tenga.

El Informe que se emita deberá pronunciarse sobre: Labores que según el dicente viene realizando expresándose claramente en los casos que proceda sobre el tipo de máquinas o útiles que viene manejando.

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

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

4.1.4 Recibida la Instancia, el Director Territorial 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 por el Comité de la Dirección Territorial, de 15 días a partir de que reciba la instancia informada por dicho Comité.

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

El Director Territorial para emitir su informe, en los casos en que sea preciso 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 el Director Territorial, una vez informada por el Comité de la Dirección Territorial 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 periodo 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 periodo 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 el Director Territorial, 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 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 Art. 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 aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido bien parcialmente o en su totalidad por la Comisión Negociadora.

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 1.ª, Práctico de Topografía de 2.ª, Ayudante de Práctico de Topografía, Delineante de 1.ª, Delineante de 2.ª, Analista de laboratorio, Encargado de Obras.

## Grupo profesional de Administración e 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 respetarán 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 y características profesionales.

Fomentar la contratación preferente del personal eventual con dilatado historial profesional en la Empresa, siempre que las obras o servicios encargados 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.

En aplicación de lo referido en los párrafos anteriores, se establece que en un período de tres años, cuya finalización será el 31 de diciembre de 2005, se alcanzará una cifra de empleo fijo de 1204 trabajadores. La incorporación del personal a la plantilla fija, hasta llegar al número señalado, se realizará año a año, de forma gradual y paulatina, siempre y cuando, a lo largo del citado período, se mantenga la tendencia favorable actual en lo que respecta a niveles de producción y cartera de pedidos.

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 de las Direcciones Territoriales, 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 fijo de obra.*

1. Según lo previsto en el art. 15.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores este contrato tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, y se formalizará siempre por escrito.

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

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios en los distintos centros de trabajo de una misma Dirección Territorial siempre que exista acuerdo expreso para cada una de las distintas obras, durante un período máximo de tres años consecutivos –salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término– sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

4. 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 la obra realizada.

Este cese 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.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la Empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por esta al Comité de la Dirección Territorial correspondiente, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. Dicho Comité dispondrá, en su caso, de un plazo máximo

improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La Empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un 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, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

6. En todos los supuestos reglados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el art. 49.1 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 4,5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas 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%, si la duración hubiera sido inferior a 181 días y del 4'5% si la duración hubiera sido igual o superior a 181 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 periodo 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 20 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. *Periodo de prueba.*

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

### 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 misma Dirección Territorial.

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.

#### 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 de Dirección Territorial.

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, Directores Territoriales, Jefes de División, Gabinete, Departamento, Área y Obra, Asesores y Secretarías/os 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 15 días en todas las Oficinas de la Empresa, dando traslado a los respectivos Comités de la Dirección Territorial 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, Directores Territoriales, Jefes de División, Gabinete, Departamento, Área y Obra, Asesores y Secretarías/os de Dirección.

### CAPÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. Cómputo de jornada anual. Durante el año 2002, la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, será de 1.728 horas de trabajo efectivo, excepto para el personal con dedicación directa a la producción que no disfrute sus vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, quienes realizarán un total de 1.712 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2003, 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 periodos 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 39 horas y 30 minutos de trabajo efectivo semanal distribuidas de lunes a viernes a razón de 7 horas y 54 minutos efectivos diarios.

b) Durante el resto del año la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas efectivas diarias.

3. Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante la vigencia del presente Convenio, una jornada semanal de 36 horas 45 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 7 horas 21 minutos efectivos diarios, con carácter de jornada especial y a título personal, a quienes tenían consolidado y reconocido este derecho durante la vigencia de los Convenios anteriores.

4. Dentro de las referidas jornadas está incluido el tiempo de descanso de los 15 minutos correspondientes de bocadillo.

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

##### Artículo 26. *Tipos de jornada.*

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

- Personal de vigilancia, sondeos e informática con trabajo a turnos.
- Personal con jornada especial de 36 horas y 45 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.

Por acuerdo entre las Direcciones y sus Comités Territoriales podrán establecerse otro tipo de jornadas para determinados colectivos en función de las necesidades de cada una de ellas.

##### 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 de la Dirección Territorial 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 por cambio de turno, podrán acumularse o reducirse conforme a lo establecido en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 19 del R.D. 1561/95, de 21 de septiembre.

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 Director Territorial.

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 Director Territorial y el Comité de la Dirección Territorial, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A propuesta de los diferentes grupos profesionales se pactará, entre los Comités Territoriales y el Director 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.

No obstante, por acuerdo entre las Direcciones y sus Comités Territoriales podrán establecerse períodos de recuperación distintos al señalado en el párrafo anterior.

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 22 días laborables.

2. El período de disfrute de las vacaciones será normalmente del 1.º de junio al 30 de septiembre. Sin embargo, dado que el periodo estacional de mayor actividad productiva de la empresa coincide con el periodo normal de vacaciones antes citado, el personal de dedicación directa a la producción solamente podrá disfrutar once días laborables de vacaciones en el periodo normal, es decir, del 1.º 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.º 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.º de diciembre; sólo excepcionalmente, previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del Comité de la Dirección Territorial, podrían iniciarse en fecha distinta que, en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros diez días naturales de vacaciones, acumulables a los 22 laborables y percibirá una compensación de 97,54 Euros durante el año 2002 y de 99,98 Euros durante el 2003, en concepto de bolsa de vacaciones.

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

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

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

4. Cada Dirección Territorial 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 Director Territorial 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 N.º 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. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida de retribución alguna, a una hora de reducción de su jornada diaria que podrá fraccionar en dos períodos. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Dicha relación de parentesco se hará extensiva a las parejas de hecho de cualquier tipo, siempre que figuren como tales en los correspondientes Registros Oficiales.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada, previstos en los apartados 5 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la Empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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

El Director Territorial 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 Director Territorial, oído al Delegado de Personal o Comité correspondiente, adscribirá al personal de acuerdo con las funciones que realice, en los grupos siguientes:

- a) Con dedicación directa a producción.
- b) 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 Territoriales 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 las Direcciones Territoriales 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, comunicándosele simultáneamente al Comité de la Dirección Territorial.

Antes de la iniciación en la nueva situación, el Director Territorial 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 de la Dirección Territorial 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 Director Territorial y el Comité de la Dirección Territorial correspondiente.

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

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

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

4. Con motivo de estos desplazamientos, TRAGSA abonará dietas en la 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:

	Año 2002 Euros	Año 2003 Euros
Vehículos con conductor .....	0,2144	0,2198
Por cada operario transportado además del conductor .....	0,0431	0,0442

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 proporcionarán 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 por el tiempo que dedique a esta locomoción y en concepto

de Acceso al Tajo 0,1544 Euros/kilómetro recorrido durante el año 2002. Para el año 2003 dicha cantidad quedará establecida en 0,1583 Euros/kilómetro.

Esta percepción compensa 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 3,67 Euros por día efectivo de trabajo durante el año 2002 y de 3,76 Euros para el 2003.

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

Artículo 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 de la Dirección Territorial 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 una Dirección Territorial, a la vista de sus necesidades resultase con exceso de personal, se actuará con el siguiente criterio:

- Trabajos en otra categoría.
- Reconversión del personal afectado.
- Desplazamiento en comisión de servicio.
- Traslados concertados.

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

Si algún trabajador, antes de los dos años de su último traslado forzoso, fuese a ser nuevamente trasladado, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 3.322,97 Euros durante el 2002 y de 3.406,04 Euros en el 2003.



## 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 los artículos 94 y 95 del Sector de la Construcción y artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo por embarazo, maternidad o adopción.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancias de la madre, o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de seis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 51. *Excedencia forzosa y excedencia voluntaria.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 96 y 97 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 65 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 65 años.

b) Jubilación a los 64 años, siempre que se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de relevo en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

c) Jubilación a los 62 y 63 años. Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores que hayan cumplido 62 años y no tengan aún los 64 cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la Dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la Legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La Empresa, aceptada la jubilación garantizará el abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 65 años, las pensiones diferenciales a abonar por la Empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de 63 años el 91 por 100 de la base reguladora, y para los 62 años el 94 por 100 de la citada base.

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

	Euros	
	Año 2002	Año 2003
Jubilación a los 62 años .....	305,32	312,95
Jubilación a los 63 años .....	228,98	234,70
Jubilación a los 64 años .....	152,69	156,50
Jubilación a los 65 años .....	114,48	117,34
Cese por incapacidad .....	305,32	312,95

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.º 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 teniendo en cuenta esta fracción caso de no alcanzar este periodo.

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

## 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.

Con independencia de la relación de faltas recogidas en el Convenio General del Sector de la Construcción, se incluye dentro de las tipificadas como muy graves el acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, considerando como tal aquellas conductas con tendencias libidinosas, no deseadas por el destinatario, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir su prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a la intimidad personal.

## 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 de la correspondiente Dirección Territorial.

## 2. Comités Territoriales 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 territoriales conforme a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituirá un Comité Territorial de Seguridad y Salud en cada Dirección Territorial de TRAGSA y estará formado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito geográfico 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.

Entre y por los Delegados de Prevención se designará un Coordinador Territorial de los mismos que, entre otras funciones, asumirá las de representación ante el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Los Comités Territoriales 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 el Coordinador de los Delegados de Prevención de cada Comité Territorial 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.

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 —acompañar a Técnicos e Inspectores de Trabajo en las visitas a obras y en las investigaciones de accidentes—, 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) —realizar visitas a las obras para comprobar el estado de las condiciones de trabajo— deberán programarse mensualmente en el Comité Territorial 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.

En los supuestos anteriores, el Coordinador Territorial podrá acompañar al Delegado de Prevención del Área al objeto de plantear ante el Comité Intercentros una visión global de la problemática en materia preventiva de su Dirección Territorial.

Para el desempeño de sus cometidos, la Empresa facilitará cuanta documentación e informes sean necesarios y las horas dedicadas a las actividades señaladas en los apartados a), c) y e) del punto 2 del mencionado artículo no se computarán con cargo al crédito de horas sindicales de cada representante.

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

El Comité Territorial 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 Territoriales y colaborará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación correspondiente al Servicio de Prevención de la Empresa y cuyo alcance se encuentra definido en el artículo 31 de la Ley 31/95.

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 anualmente a estudiar las prendas de trabajo y equipos de protección individual utilizados por el personal de TRAGSA.

Los Comités de Seguridad y Salud de cada Dirección Territorial supervisarán 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 3 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 20 ó más trabajadores, durante al menos 15 días, se deberán construir o habilitar locales cerrados que deberán estar convenientemente instalados y que contarán con un sistema de calefacción en invierno.

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

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

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 procederá a convocar a esta Comisión Negociadora para el estudio de los mismos y su posible integración en este texto.

#### Artículo 61.bis. *Especial referencia a los riesgos durante el embarazo.*

1. La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá solicitarse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Durante dicha situación, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban efectuarse dentro de la jornada de trabajo, previa notificación a la Empresa.

## CAPÍTULO XII

### Formación profesional

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

La Comisión de Formación, se reunirá con carácter ordinario en los meses impares, mediando convocatoria cursada por la Dirección de Recursos Humanos, y con carácter extraordinario cuando así lo solicite una de las partes. A dicha Comisión asistirá un secretario de actas.

Las competencias de dicha Comisión son:

Con carácter obligatorio, previo a la confección del Plan de Formación de la Empresa, la Comisión será consultada, pudiendo realizar aportaciones acerca de las necesidades formativas de los trabajadores.

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 Continua u otro similar, 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 53 del Convenio General del Sector de la Construcción, serán adaptados por la Comisión Negociadora del presente Convenio para su inclusión en el mismo.

Una vez confeccionado y aprobado el Plan de Formación por la Dirección de la Empresa, los Comités Regionales recibirán, con la mayor antelación posible y en el mismo momento que las Direcciones Territoriales, notificación sobre:

Acciones formativas a desarrollar.

Denominación de la acción formativa.

Fecha y lugar de impartición.

Los Comités Regionales conocerán con carácter previo la lista de asistentes que para cada acción formativa proponga su Dirección Territorial, pudiendo proponer para asistir a dichos cursos, a las personas que estimen oportunas, siempre y cuando la acción formativa a desarrollar se encuentre asociada a la actividad que el trabajador tiene encomendada en el presente o pudiera desarrollar en el futuro. Ambas propuestas serán analizadas entre la Dirección Territorial y el Comité respectivo, en reuniones conjuntas de carácter ordinario o extraordinario, a petición de una de las partes prevaleciendo en caso de discrepancia la propuesta de la Dirección Territorial, previa argumentación de dicha decisión.

La Dirección de Recursos Humanos intermediará y supervisará el proceso únicamente en caso de persistir el desacuerdo entre ambas partes.

## CAPÍTULO XIII

### Prestaciones asistenciales

#### Artículo 63. *Comisión de asuntos asistenciales.*

1. En cada una de las Direcciones Territoriales 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 Territorial 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 de la Dirección Territorial 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 Territoriales.

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 Territoriales.

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación de 178.723,44 Euros durante el 2002 de 183.191,53 Euros para el 2003.

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 2,3638 Euros mensuales durante el 2002 y de 2,4229 Euros mensuales para el 2003. 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, S.A. estimulará las iniciativas que supongan un ahorro y actuaciones destacadas en las diferentes actividades mediante la concesión de premios, menciones, etc.

Durante la Vigencia del presente Convenio, se establece un premio para todos los trabajadores que cumplan veinticinco años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa, consistente en el abono, por una sola vez, de media paga extraordinaria, o, a opción del trabajador, en el disfrute de cinco días laborables de permiso retribuido, también por una sola vez.

#### 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 F.A.V.
4. Por la aportación de la Empresa de 52.245,51 Euros en el año 2002 y de 53.551,65 Euros en el 2003.

#### Artículo 67. Beneficiarios.

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

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

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

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

Quedan expresamente excluidos de los beneficios del F.A.V. 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 18.030,36 Euros.

Los préstamos para reparación no podrán ser superiores a 7.813,16 Euros.

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

1.º Los préstamos del F.A.V. devengarán un interés de devolución del 2 por ciento.

2.º Los préstamos por adquisición de vivienda deberán reintegrarse en un plazo máximo de 8 años y los de reparación o mejora en un máximo de cuatro 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 F.A.V.

4.º Desde el uno de enero del 2002, 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 por ciento.

#### Artículo 70. Procedimiento de concesiones.

1.º Los peticionarios cumplimentarán el impreso que se encuentra establecido y vendrá informado por los Comités Territoriales. 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, estos se otorgarán por resolución de la Comisión del F.A.V. con el siguiente baremo:

Primera vivienda o por catástrofe: 5 puntos.

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

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:

R.P.C. hasta 1.502,53 Euros: 4 puntos.

R.P.C. desde 1.502,54 a 3.005,06 Euros: 3 puntos.

R.P.C. desde 3.005,07 a 4.507,59 Euros: 2 puntos.

R.P.C. desde 4.507,60 a 6.010,12 Euros: 1 punto.

R.P.C. desde 6.010,13 Euros: 0 puntos.

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 Compra-venta, así como los recibos o letras de cambio que justifiquen la entrega que figura en el contrato de compra-venta.

2. Para reparación de 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 30 días a partir de la notificación de la concesión del préstamo. La no presentación de esta documentación determinará la anulación de la concesión que recaerá en el solicitante siguiente en el orden de puntuación.

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

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

Artículo 72. *Supuestos especiales de devolución.*

1. Sólo se concederán préstamos del F.A.V. a mayores de 59 años cuando garanticen la devolución íntegra del préstamo por cualquiera de las formas admitidas en el tráfico mercantil.

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

Artículo 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 2002, de 39.329 Euros para el caso de muerte y de 78.658 Euros para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Para el año 2003, las indemnizaciones serán de 40.312 Euros en el caso de muerte y de 80.624 Euros en el supuesto de incapacidad permanente total, 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 C.I.V., quién 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 período no superior a un año, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

Si la suspensión del carné 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:

	Euros	
	Año 2002	Año 2003
Viuda o viudo .....	2.778,63	2.848,10
Por cada ascendente a su cargo .....	229	234,75
Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido .....	229	234,75
Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25, que cursen estudios .....	115	118

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 71 del Convenio General del Sector de la Construcción.

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

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente, sea o no laboral, o de 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 de las retribuciones mensuales fijadas establecidas en el artículo 86.1 apartados A, B.1, B.2 y B.3 del presente Convenio, con percepción de las pagas extraordinarias íntegras en el momento de su abono.

Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente al de 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 territoriales 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:

Comité de la Dirección Territorial de Galicia-Santiago de Compostela.  
Comité de la Dirección Territorial del Nordeste-Zaragoza.  
Comité de la Dirección Territorial de Asturias, Cantabria y Castilla y León-Valladolid.

Comité de la Dirección Territorial de Centro-Madrid.

Comité de la Dirección Territorial de Levante e Islas Baleares-Valencia.

Comité de la Dirección Territorial de Andalucía-Sevilla.

Comité de la Dirección Territorial de Canarias-Santa Cruz de Tenerife.

Comité de la Sede Central-Madrid.

2. En el ámbito de su competencia, los Comités Territoriales 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, deberá 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, la Dirección Territorial.

2. Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, que trabajen en una misma Dirección Territorial podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, de conformidad con los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Cada Sección Territorial, de acuerdo con sus estatutos, designará a un Delegado sindical y a un Responsable de Sección, que deberán pertenecer a la Dirección Territorial respectiva 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 Dirección territorial, la Empresa facilitará un local adecuado, permanente, para el uso compartido del Comité Territorial 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 Territorial 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 Territorial 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 Territoriales e Intercentros y Delegados de Sección Sindical, serán los previstos en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 83. *Horas sindicales.*

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

- a) Miembros del Comité Intercentros: 40 horas mensuales.
- b) Presidente y Secretario de Comités Territorial: 40 horas mensuales.
- c) Delegados de Secciones Centrales y de Secciones Territoriales: 40 horas mensuales.
- d) Secretarios de Secciones Centrales y Territoriales: 40 horas mensuales.
- e) Restantes Delegados de Personal y miembros de Comités Territoriales: 30 horas mensuales.

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

a) En el seno de cada Comité Territorial 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 Territorial.

b) Podrán, igualmente acumularse horas en uno o varios de los miembros del Comité Territoriales 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 Territoriales, 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 Territorial al Director del mismo la que conste el número de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes 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 16 horas anuales retribuidas para efectuar asambleas en horas de trabajo, de las cuales sólo podrán utilizarse un máximo de ocho en el periodo comprendido entre el 1.º de abril y el 30 de noviembre.

3. 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 60 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 I.P.C., 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 N.º 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 N.º 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 142,97 Euros anuales durante el 2002 y de 146,54 euros anuales para el 2003, distribuido en doce pagas en ambos casos.

#### 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 n.º 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 abonarán con arreglo a los valores determinados en la tabla del Anexo N.º 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 N.º 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 80 horas anuales.

Las horas extraordinarias que sobrepasen el mencionado límite podrán compensarse por un tiempo de descanso equivalente a 1,75 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 N.º 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 los años 2002 y 2003, serán los siguientes:

	Año 2002 — Euros/km	Año 2003 — Euros/km
Camiones de 3'50 a 10 Tm .....	0,0066	0,0068
Camiones de 10 a 15 Tm .....	0,0095	0,0097
Plataformas de 20 a 30 Tm .....	0,0170	0,0174
Plataformas de 40 a 60 Tm .....	0,0262	0,0269
Plataforma Internacional con Trailer-Sidecar .....	0,0344	0,0353

#### 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 la misma Dirección Territorial 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 N.º 7, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo. A dicha cuantía se adiciona únicamente el complemento de Plus de Antigüedad que corresponda sobre 30 días.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 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.

	Año 2002 — Euros/mes	Año 2003 — Euros/mes
Madrid y provincia (transporte y plus distancia) ....	102,375	104,934
Resto de personal (transporte) .....	73,966	75,815

#### 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 1.958, puede devengar Plus de Distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan según el Anexo N.º 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.

#### Disposición transitoria 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.

#### Disposición transitoria segunda.

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.

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria cuarta.

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, 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.

Disposición adicional primera.

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 C.P.A. (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.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales así como su Reglamento de Aplicación (B.O.E. de 26 de febrero de 2001).

Disposición final única.

De conformidad con lo establecido por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, los acuerdos del presente Convenio Colectivo quedarán en suspenso hasta que sean ratificados por dicha Comisión y, posteriormente, remitidos al Boletín Oficial del Estado para su publicación.

En el supuesto de que se formularan reparos al contenido del mismo por la referida Comisión de Seguimiento, se procedería a la convocatoria urgente de la Mesa Negociadora del XV Convenio Colectivo para aquellas materias que hubiesen sido informadas desfavorablemente.

## 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, S.A. 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 carnet 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 carnet 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 carnet 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 carnet de conducir clase C. Debiendo adiestrar a sus compañeros.

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

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

- Limpieza y cambio de filtros de aire.
- Cambio de combustible y lubricantes.
- Análisis por el sistema de la mancha.
- Limpieza y conservación de los sistemas eléctricos de refrigeración, de transmisión, etc.
- Vigilancia y mantenimiento de los trenes de rodaje y neumáticos.
- Engrase general de la máquina.
- Todos aquellos 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 carnet de conducir clase C.

Encofrador 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 carnet 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 ele-

mentos puestos a su disposición. Deberá poseer capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros. Sabrá utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, siendo titular de carnet de conducir tipo C.

Fontanero 1.<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 carnet de conducir de clase B.

Electricista 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 carnet de conducir de clase B.

Pintor 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 carnet de conducir de clase B.

Ferrallista de 1.<sup>a</sup>: Es el operario que interpreta y desarrolla los planos, croquis e instrucciones que se le den referentes al curvado, armado y colocación de los hierros que formarán parte de las estructuras de hormigón. Interviene directamente en el señalado y preparación de plantillas o montes para el curvado del mismo y lleva la dirección y responsabilidad del armado y colocación en obra.

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 carnet de conducir clase C.

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

Albañil 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 carnet de conducir de la clase C.

Encofrador 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 carnet de conducir de la clase C.

Carpintero 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 carnet de conducir de la clase B.

Fontanero 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 carnet de conducir de la clase B.

Electricista 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 carnet de conducir de la clase B.

Pintor 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 carnet de conducir de la clase B.

Ferrallista de 2.<sup>a</sup>: Es el operario que conoce el manejo de las herramientas de este oficio y está capacitado para cortar, curvar, montar y atar toda clase de hierros y armaduras que se le encomienden, bien sea a mano o con auxilio de máquinas.

Maquinista 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 carnet de conducir de la clase C.

Albañil 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 carnet de conducir de la clase C.

Encofrador 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 carnet de conducir de la clase B.

Carpintero 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 carnet de conducir de la clase B.

Fontanero 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 carnet de conducir de la clase B.

Electricista 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 carnet de conducir de la clase B.

Pintor 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 carnet 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, S.A. 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 carnet de conducir clase C, con certificado para llevar mercancías peligrosas.

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

Es función propia de esta categoría, la confección de presupuestos de reparación en su sección y seguimiento en la ejecución de los mismos. Tendrá conocimiento de los procedimientos administrativos y de su tramitación, confeccionando o visando la propia de su sección, así como de la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el trabajo y de forma elemental, sobre la legislación laboral. Sabrá croquizar e interpretar planos, diagnosticar averías resolviendo las mismas, con un rendimiento normal. Manejará cualquier tipo de equipos de 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 carnet de conducir de clase C, con certificado para llevar mercancías peligrosas.

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

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

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

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

Oficial 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 segunda conductor.

Oficial 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 kg., debiendo ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller; dirigirá la carga de la mercancía con participación activa, situándose en la caja del vehículo si eso fuese necesario, respondiendo de la misma y dando un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al oficial de primera sirviéndole de ayudante.

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

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

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

Poseerá conocimientos suficientes para el adiestramiento de personal en cualquier sistema y equipo. Efectuará la evaluación del personal a su cargo e informará de los progresos y 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 diagnóstico. Tendrá conocimientos teóricos y prácticos en el manejo de cualquier tipo de perforadoras, siendo experto en cualquier máquina de su mismo sistema y teniendo experiencia en otras, debiendo alcanzar aptitud en ésta a corto plazo, de igual manera sabrá construir herramientas especiales, para pesca y averías, despiece y sustitución de recambios y elementos renovables, etc., dirigiendo operaciones de riesgo. Asimismo poseerá los conocimientos necesarios para llevar el control administrativo del personal, consumos e inventarios de su máquina, previsiones, 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 ascendenciales, 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 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, previsiones, 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 diagnóstico sobre averías mecánicas,

manejando catálogos de despiece, realizando la sustitución de recambios, repuesto de materiales y cálculo de caudales. Manejará la soldadura autógena, dominando la eléctrica y estará capacitado para el adiestramiento de sus compañeros. Estará en posesión del carnet de conducir de la clase C. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar el día sobre los últimos avances tecnológicos.

Oficial 2.<sup>a</sup> de Sondeos: Es el operario que, bajo la dependencia del oficial de 1.<sup>a</sup> o el capataz, si los hubiere, realiza operaciones de funcionamiento general de su perforadora, manejando ésta con su equipo auxiliar, efectuando parámetros de perforación, prospección de terrenos preparados, preparación de lodos y aditivos, herramientas de corte y sarta.

Tiene o puede tener un turno a su cargo, siendo el responsable del rendimiento de su turno, de su mantenimiento y conservación, así como el control administrativo de su personal, inventario de material en su turno, confeccionando los partes correspondientes, y efectuando una evaluación del personal a su cargo. Tendrá conocimiento práctico de un sistema y teórico de otro sistema de perforación. Sabrá de forma elemental efectuar 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 carnet de conducir de la clase C. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar el día sobre los últimos avances tecnológicos.

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

Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar 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 II 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 primera: Es el técnico que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, realiza las funciones que le sean encomendadas en materia de replanteos, levantamiento de los planos topográficos con taquímetro y nivel; hacer croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando gráficamente los cultivos, plantaciones, etc. Tendrá los conocimientos necesarios para el desempeño de su cometido, en albañilería y construcción. Realizará en el gabinete los cálculos y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

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

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

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

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 1.ª 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 firma ni fianza, control de cobros auxiliares de caja y banco, traductores, taquimecanógrafos en idioma nacional y extranjero que toman al dictado más de 120 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis minutos. Así como cualesquiera otras funciones análogas derivadas del servicio al que se encuentre asignado.

**Oficial 2.ª 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, gestión asuntos de importancia limitada. Realiza igualmente el manejo de máquinas contables y pantallas de informática. Escribe al dictado en taquigrafía 120 palabras por minuto, escribiéndolas directa y correctamente con máquina en seis minutos, y con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 350 pulsaciones por minuto o 320 en labores de copia.

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

**Analista:** Es quien estudia y elabora el tratamiento por ordenador de nuevos procesos y programas. Optimiza los programas y su encadenamiento. Organiza y racionaliza las tareas de programación para optimizar su rendimiento. Realiza la documentación de los análisis del proyecto y es administrador de la correcta 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, cuadernos de explotación y usuario.

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

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

#### ANEXO II

##### **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.ª .....	V	2	3
Programador de aplicaciones .....	V	2	3
Técnico de apoyo a la producción .....	V y VI	2	3
Jefe administrativo de 2.ª .....	VI	2	3

*Dirección Territorial del Nordeste*

Categorías	Nivel	Grupo dieta	Grupo cotiz.
Operador de Consola de ordenador .....	VI	2	5
Encargado de obra, sondeos, taller y mant. est. ....	VI	2	4
Oficial 1.ª administrativo .....	VII	2	5
Delineante de 1.ª .....	VII	2	4
Capataz de obra, sondeos y taller .....	VII	2	8
Práctico de topografía de 1.ª .....	VII	2	4
Oficial 2.ª administrativo .....	VIII	2	5
Operador periféricos-grabador .....	VIII	2	5
Maquinista de 1.ª .....	VIII	2	8
Práctico de topografía de 2.ª .....	VIII	2	4
Albañil de 1.ª .....	VIII	2	8
Encofrador de 1.ª .....	VIII	2	8
Carpintero de 1.ª .....	VIII	2	8
Fontanero de 1.ª .....	VIII	2	8
Electricista de 1.ª .....	VIII	2	8
Pintor de 1.ª .....	VIII	2	8
Ferrallista de 1.ª .....	VIII	2	8
Delineante de 2.ª .....	VIII	2	4
Analista de laboratorio .....	VIII	2	8
Oficial 1.ª sondeos, taller, mant. est. y cond. ....	VIII	2	8
Auxiliar administrativo .....	IX	2	7
Ayudante práctico de topografía .....	IX	2	7
Maquinista de 2.ª .....	IX	2	8
Albañil de 2.ª .....	IX	2	8
Encofrador de 2.ª .....	IX	2	8
Carpintero de 2.ª .....	IX	2	8
Fontanero de 2.ª .....	IX	2	8
Electricista de 2.ª .....	IX	2	8
Pintor de 2.ª .....	IX	2	8
Ferrallista de 2.ª .....	IX	2	8
Oficial 2.ª sondeos, taller, mant. est. y cond. ....	IX	2	8
Almacenero .....	X	2	6
Vigilante .....	X	2	6
Ordenanza .....	X	2	6
Maquinista de 3.ª .....	X	2	9
Albañil de 3.ª .....	X	2	9
Encofrador de 3.ª .....	X	2	9
Carpintero de 3.ª .....	X	2	9
Fontanero de 3.ª .....	X	2	9
Electricista de 3.ª .....	X	2	9
Pintor de 3.ª .....	X	2	9
Oficial 3.ª 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*

Madrid. C/ Maldonado, 58. C.P. 28006. Tf. (91) 396 34 00. Fax: (91) 396 35 92.

Mantenimiento de Aeronaves: Ocaña (Toledo). Aeródromo de Ocaña. Ctra. Nacional IV, Km. 65. C.P. 45300. Tf. (925) 15 60 53. Fax (925) 15 60 52.

*Dirección Territorial de Galicia*

Cabecera: Santiago de Compostela. Polígono del Tambre. Vía Pasteur, 29-31. C.P. 15890. Tf. (981) 51 97 20. Fax (981) 57 40 25.

A Coruña. Praza da Ria, 6 Baixo. 15174-Rutis-Culleredo. Tf. (981) 16 90 29. Fax (981) 16 97 27.

Lugo. Avda. de Madrid, 41-43-45/Entlo. C.P. 27001. Tf. (982) 28 43 57. Fax (982) 28 45 49.

Ourense. C/ San Rosendo, 17-bajo. C.P. 32001. Tf. (988) 21 80 39. Fax (988) 51 11 61.

Pontevedra. Avda. Juan Carlos I, 6-8. C.P. 36004. Tf. (986) 84 11 39. Fax (986) 86 81 21.

Maceda (Ourense) (Viveros). Ctra. Maceda-Valdrey, Km. 2. C.P. 32700. Tf. (988) 46 36 00. Fax (988) 46 36 00.

Cabecera: Zaragoza. Ctra. de Castellón, Km. 4,9. C.P. 50013. Tf. (976) 45 41 00-45 41 25. Fax (976) 50 09 27.

Delegación: Barcelona. Muntaner, 374-376 Entresuelo 4.ª C.P. 08006. Tf. (93) 201 56 88. Fax (93) 414 30 21.

Lleida. General Britos, 6-2.º B. C.P. 25007. Tf. (973) 22 20 58. Fax (973) 23 10 66.

Tauste (Zaragoza). Palafox, 25. C.P. 50660. Tf. (976) 85 54 61. Fax (976) 86 61 77.

Huesca. Menéndez Pidal, 15. C.P. 22004. Tf. (974) 23 92 05. Fax (974) 23 92 06.

Peñalba (Huesca). Ctra. Vieja, s/n (Junto SENPA). C.P. 22592. Tf. (974) 46 33 66. Fax (974) 46 30 57.

Teruel. Pza. Playa de Aro, 2-escalera Oeste, 2.º Edificio Maracaibo. C.P. 44002. Tf. (978) 62 06 01/62 06 28. Fax (978) 62 12 76.

Delegación: Pamplona. Alfonso el Batallador, 18-Escalera Izda. 1.º B. C.P. 31007. Tf. (948) 27 73 11. Fax (948) 25 17 45.

Delegación: Logroño. Gran Vía, 52-1.º J. C.P. 26005. Tf. (941) 20 98 96-20 82 45. Fax (941) 20 95 12.

Vitoria. Bustinzuri, 12-1.ª y 2.ª of. C.P. 01008. Tf. (945) 21 49 18. Fax (945) 22 19 11.

*Dirección Territorial de Asturias, Cantabria y Castilla y León*

Cabecera: Valladolid. Polígono Cerro San Cristóbal. C/ Cobalto, 3 y 5. C.P. 47012. Tf. (983) 29 95 00-29 95 44. Fax (983) 39 11 86.

Ávila. Plaza de los Jerónimos, 4-1.º B. C.P. 05001. Tf. (920) 35 22 19. Fax (920) 25 08 45.

Burgos. Avda. de Cantabria, 37-1.º A. C.P. 09006. Tf. (947) 24 43 15. Fax (947) 24 41 36.

León. Cruz Roja, 26 A. C.P. 24002. Tf. (987) 84 03 70. Fax (987) 84 03 80.

Palencia. C/ Italia, 80. Polígono Industrial de Villalagón. C.P. 34004. Tf. (979) 16 55 13. Fax (979) 16 52 29.

Salamanca. Padre Cámara, 19-23 1.º D. C.P. 37004. Tf. (923) 28 23 36. Fax (923) 28 27 98.

Segovia. C/ Gremio de los Canteros, 2 F; 2.º Polígono Industrial de Hontoria. C.P. 40195. Tf. (921) 43 36 05. Fax (921) 41 23 89.

Soria. Avda. de la Victoria, 5-Entreplanta C. C.P. 42003. Tf. (975) 23 33 22. Fax (975) 23 34 97.

Zamora. Carlos Latorre, 1-Entreplanta. C.P. 49017. Tf. (980) 55 74 60. Fax (980) 55 79 61.

Delegación: Santander. Avda. de los Castros, 55 bloque B-bajo. C.P. 39005. Tf. (942) 29 01 31. Fax (942) 29 01 32.

Delegación: Oviedo. Avda. de Galicia, 46-1.º D. C.P. 33005. Tf. (98) 527 20 94. Fax (98) 525 37 60.

Vegadeo (Oviedo). San Pedro, 5-1.ª y 2.ª planta. C.P. 33770. Tf. (98) 563 45 95-563 47 56.

*Dirección Territorial de Centro*

Cabecera: Leganés (Madrid). Ctra. de Toledo, Km. 6,800. C.P. 28916. Tf. (91) 428 23 10. Fax (91) 428 23 33.

Delegación: Badajoz. Avda. Damián Téllez Lafuente, 4-1.ª planta. Edificio Feria. C.P. 06010. Tf. (924) 23 83 62-24 57 53-23 83 66. Fax (924) 23 84 60.

Toledo. General Villalba, 3-Bis. Edificio Europa-1.º-Módulo 3. C.P. 45003. Tf. (925) 28 50 96. Fax (925) 28 51 99.

Ciudad Real. C/ Carmen, n.º 10. C.P. 13003. Tf. (926) 27 43 60. Fax (926) 27 49 28.

Cuenca. Avda. del Mediterráneo, s/n. C.P. 16004. Tf. (969) 24 05 50. Fax (969) 24 05 58.

Guadalajara. C/ Jesús García Perdices, 9 y 12 bajo. C.P. 19004. Tf. (949) 20 18 11. Fax (949) 20 13 99.

Albacete. C/ Zamora, 2-A Bajo. (Esquina C/ Valladolid). C.P. 02006. Tf. (967) 19 10 50. Fax (967) 19 14 00.

Villanueva de la Serena (Badajoz). La Haba, 29-1.º C.P. 06700. Tf. (924) 84 60 32. Fax (924) 84 72 40.

Cáceres. C/ León Leal, 9-Bajo. C.P. 10002. Tf. (927) 62 70 11. Fax (927) 22 04 00.

Mérida (Badajoz). C/ Peciano, 11. C.P. 06800. Tf. (924) 38 80 46. Fax (924) 30 45 30.

*Dirección Territorial de Levante e Islas Baleares*

Cabecera: Paterna (Valencia). Polígono Industrial Ademuz. Ctra. Ademuz, Km. 10,5. Apdo. de Correos, n.º 10094 (Valencia). C.P. 46980. Tf. (96) 132 50 00. Fax (96) 132 55 35.

Alicante. Avda. Doctor Jiménez Díaz, n.º 4-planta 8.ª Urbanización Villa Teresa-3. C.P. 03005. Tf. (96) 598 64 37. Fax (96) 598 43 57.

Castellón de la Plana. C/ Músico Perfecto Artola, 6-A, Entlo. A. C.P. 12003. Tf. (964) 22 95 34. Fax (964) 22 12 51.

Delegación: Palma de Mallorca. Avda. Alejandro Roselló, 10-5.º A. C.P. 07002. Tf. (971) 77 46 70. Fax (971) 77 48 39.

Ciudadela (Menorca). C/ Lepanto, 17-bajo. C.P. 07760. Tf. (971) 48 07 19. Ibiza. Alcalde Antonio Guasch Juan, 2-1.º D. C.P. 07800. Tf. (971) 39 10 51. Fax (971) 77 48 39.

Delegación: Murcia. Ctra. Molina de Segura, n.º 3-2.º (Edificio Nieva). C.P. 30007. Tf. (968) 24 60 00-24 64 00. Fax (968) 20 10 07.

*Dirección Territorial de Andalucía*

Cabecera: Sevilla. Avda. Alcalde Luis Uruñuela, s/n. C.P. 41020. Tf. (95) 499 70 90-499 88 03. Fax (95) 499 87 86-499 87 98.

Granada. Avda. de la Constitución, 4-3.º Dcha. C.P. 18012. Tf. (958) 80 68 70. Fax (958) 80 68 80.

Almería. José Artés de Arcos, 34-Entlo. Oficina B. C.P. 04004. Tf. (950) 24 29 26-24 20 33. Fax (950) 28 13 70.

Jaén. Avda. de Granada, 13-1.º C.P. 23001. Tf. (953) 24 78 30. Fax (953) 24 78 38.

Málaga. Pza. Villa de Casteldefells, 1-Entreplanta. C.P. 29006. Tf. (95) 234 58 54. Fax (95) 236 40 70.

Córdoba. Tomás de Aquino, 6-1.º C. C.P. 14004. Tf. (957) 76 14 18. Fax (957) 76 12 53.

Jerez de la Frontera (Cádiz). C/ Ronda de los Viñedos, 22-1.º C.P. 11406. Tf. (956) 33 42 32-34 19 53. Fax (956) 34 78 22.

Huelva. Pza. de Isabel la Católica, s/n-Planta Baja, puerta 5-portal n.º 2. Edificio San Salvador. C.P. 21003. Tf. (959) 26 07 90. Fax (959) 54 04 73.

Cartaya (Huelva). Ctra. de Gibralfón, s/n. C.P. 21450. Tf. (959) 39 11 58. Fax (959) 39 38 71.

Almonte (Huelva). La Verdeja, 2. C.P. 21730. Tf. (959) 40 75 50. Fax (959) 45 18 45.

*Dirección Territorial de Canarias*

Cabecera: Santa Cruz de Tenerife. Pza. de la Candelaria, 1-planta 2.ª, local 273-274. Edificio Olimpo. C.P. 38003. Tf. (922) 15 11 00. Fax (922) 24 67 39.

Las Palmas de Gran Canaria. León y Castillo, 111-2.º C.P. 35004. Tf. (928) 24 97 43. Fax (928) 24 77 40.

San Sebastián de la Gomera (La Gomera). El Tanquito, 7. C.P. 38800. Tf. (922) 87 09 75-87 06 03. Fax (922) 87 09 75.

La Palma. Vista Alegre, 255. Breña Baja. Tf. (922) 18 14 51. Fax (922) 18 14 38.

Fuerteventura. Las Ventas, 14-Bajo. Puerto del Rosario. C.P. 35600. Tf. (928) 85 10 95. Fax (928) 85 10 95.

Valverde (El Hierro). Doctor Gost, 8. C.P. 38900. Tf. (922) 55 17 06. Fax (922) 55 17 06.

*Red de Mantenimiento y Conservación*

Santiago de Compostela. Polígono del Tambre. Vía Pasteur, 29-31. C.P. 15890. Tf. (981) 51 97 33. Fax (981) 57 40 25.

Zaragoza. Ctra. de Castellón, Km. 4,9. C.P. 50013. Tf. (976) 45 41 10. Fax (976) 41 45 25.

Valladolid. Polígono Cerro San Cristóbal. C/ Cobalto, 3 y 5. C.P. 47012. Tf. (983) 39 01 55. Fax (983) 21 04 48.

Leganés (Madrid). Ctra. de Toledo, Km. 6,800. C.P. 28916. Tf. (91) 428 23 30. Fax (91) 428 23 34.

Pueblonuevo del Guadiana (Badajoz). Ronda Poniente, s/n. C.P. 06184. Tf. (924) 47 30 14. Fax (924) 47 40 88.

Paterna (Valencia). Polígono Industrial Ademuz. Ctra. Ademuz, Km. 10,5. Apdo. de Correos, n.º 10094 (Valencia). C.P. 46980. Tf. (96) 132 50 00. Fax (96) 132 55 35.

Sevilla. Torreblanca de los Caños, s/n. C.P. 41016. Tf. (954) 99 87 99. Fax (954) 99 87 86.

Candelaria (Santa Cruz de Tenerife). Barranco Hondo. Vía del Cabillo, 2. C.P. 38539. Tf. (922) 50 95 45. Fax (922) 50 94 41.

**ANEXO IV**  
**PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	PERSONALES				P. TRABAJO		CALIDAD O CANT. TRAB.	DEVTO. S. MES	PERSONALES	JUSTIFICANTES
		SALARIO BASE	PLUS. ANTIG.	GRATIF. PERSON.	JEFE EQUIPO	COND. MECÁN.	PLUS CAMBIO JORNADA				
1. Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
2. Fallecimientos nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
3. Fallecimiento de tíos y sobrinos	Un día laborable, ampliable a dos si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
4. Enfermedad grave: padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico. Debe constar específicamente la gravedad	
5. Enfermedad grave; nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico	
6. Alumbramiento de esposa	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del juzgado	
7. Matrimonio trabajador/a	Veinte días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia, certificado del juzgado o invitación	
8. Matrimonio hijos, hermanos, cuñados y padres	Un día natural ampliable a dos en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certif. empadronamiento	
9. Traslado de domicilio	Dos días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico	
10. Enfermedad justificada cada	Tres primeros días de cada período de enfermedad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	S.O.E.	
11. Consulta S.O.E. o Especialista	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Copia volante médico	
12. Otras consultas médicas	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante S.Médico	
13. Accidente de trabajo	Día del accidente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda	
14. Cargos Sindicatos o Públicos	El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
15. Paternidad, adopción y lactancia	Conforme lo previsto en la legislación vigente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
16. Donación de sangre	Por el tiempo necesario, máximo cuatro horas en jornada de tarde	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Carnet de donación	
17. Donación de sangre urgente	Tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certif. médico urgente	





## ANEXO V

Nota:

## Importes de las dietas

Grupo dietas	Dieta completa		Media dieta		Media dieta campo	
	Año 2002 — Euros	Año 2003 — Euros	Año 2002 — Euros	Año 2003 — Euros	Año 2002 — Euros	Año 2003 — Euros
Grupo I.	39,406	40,391	17,535	17,973		
Grupo II.	29,472	30,209	9,448	9,685	6,836	7,007

A) El personal que, conduciendo vehículos propiedad de la Empresa, se traslade entre Direcciones Territoriales, 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	Clases/Duración Personal	Traje integral	Zapatos	Pantalón tergal	Prendas Seg. e hig.	Mono	Chaleco	Bata	Anorak (S-D)	Camisa	Corbata	Gorra	Conjunto pantalón y chaqueta	Toallas	Jersey	Pantalón bolsillos laterales	Bata y delantán
A	Conductores de Jefe.	1 año	1 año	1 año	S-D	1 año	—	—	3 años	6 mes.	1 año	—	—	—	—	—	—
B	Conductores de campo y plataforma.	—	—	—	S-D	1 año	—	—	3 años	6 mes.	—	6 mes.	1 año	6 mes.	—	—	—
C	Personal de Equipos Mecánicos.	—	—	—	S-D	6 mes.	—	—	3 años	6 mes.	—	6 mes.	1 año	6 mes.	—	—	—
D	Personal de Mantenimiento.	—	—	—	S-D	S-D	—	—	3 años	6 mes.	—	6 mes. (1)	—	6 mes.	—	—	—
E	Mandos de Taller, Capataz Almacén y Capataz Ttpes.	—	—	—	S-D	—	—	—	3 años	6 mes.	—	—	1 año	—	—	—	—
	Operarios de Taller, Almacén.	—	—	—	S-D	6 mes.	6 mes.	—	3 años	6 mes.	—	6 mes. (1)	1 año	—	—	—	—
F	Guardas y Vigilante.	—	—	—	S-D	—	—	—	3 años	6 mes.	—	—	6 mes.	—	—	—	—
G	Delineantes, Médico (ATS) y Analistas.	—	—	—	S-D	—	—	S-D	—	—	—	—	—	—	—	—	—
H	Capataces, topógrafos y encargados de obra.	—	—	—	S-D	—	—	—	3 años	6 mes.	—	6 mes.	—	—	6 mes.	6 mes.	—
I	Limpiadoras y cocineras.	—	—	—	S-D	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6 mes.
J	Equipos de albañilería y asfalto.	—	—	—	S-D	S-D	—	—	3 años	6 mes.	—	6 mes.	1 año	—	—	—	—
K	Ordenanza.	1 año	1 año	1 año	S-D	—	—	—	3 años (2)	6 mes.	6 mes.	—	—	—	—	—	—

Observaciones:

Tabla salarial con plus de polivalencia

(1) Gorra de tela cerrada solo para los grupos D y E.

(2) Solo para el personal que realice ocasionalmente su trabajo a la intemperie.

(\*) S-D = Según deterioro.

(\*) Anexo I = Relación de EPIS.

## ANEXO VII

Tablas salariales año 2002  
XV Convenio Colectivo de TRAGSA

Tabla salarial con plus de especial cualificación

Nivel	Salario base (× 12)	Total anual
II	1.741,6085	27.865,7360
III	1.404,1705	22.466,7280
IV	1.143,9618	18.303,3888
V	1.065,5679	17.049,0864
VI	958,7837	15.340,5392
VII	934,8904	14.958,2464
VIII	916,0075	14.656,1200
IX	872,8366	13.965,3856
X	854,5925	13.673,4800
XI	846,1500	13.538,4000
XII	842,9682	13.487,4912

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	1.374,8848	1.374,8848	21.998,1568
III	1.169,3896	1.169,3896	18.710,2336
IV	936,9697	936,9697	14.991,5152
V	881,6486	881,6486	14.106,3776
VI	810,1440	810,1440	12.962,3040
VII	793,6660	793,6660	12.698,6560
VIII	780,0003	780,0003	12.480,0048
IX	750,1444	750,1444	12.002,3104
X	737,1738	737,1738	11.794,7808
XI	729,9650	729,9650	11.679,4400
XII	726,4515	726,4515	11.623,2240

Tabla salarial base B

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	1.223,6647	1.223,6647	19.578,6352
III	993,9880	993,9880	15.903,8080
IV	759,5703	759,5703	12.153,1248
V	724,0027	724,0027	11.584,0432

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
VI	682,7233	682,7233	10.923,5728
VII	672,6775	672,6775	10.762,8400
VIII	663,4020	663,4020	10.614,4320
IX	645,0514	645,0514	10.320,8224
X	636,5336	636,5336	10.184,5376
XI	630,3896	630,3896	10.086,2336
XII	626,5691	626,5691	10.025,1056

**Revisión salarial año 2003***Tabla salarial con plus de especial cualificación*

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	1.785,1487	1.785,1487	28.562,3792
III	1.439,2748	1.439,2748	23.028,3968
IV	1.172,5608	1.172,5608	18.760,9728
V	1.092,2071	1.092,2071	17.475,3136
VI	982,7533	982,7533	15.724,0528
VII	958,2627	958,2627	15.332,2032
VIII	938,9077	938,9077	15.022,5232
IX	894,6575	894,6575	14.314,5200
X	875,9573	875,9573	14.015,3168
XI	867,3038	867,3038	13.876,8608
XII	864,0424	864,0424	13.824,6784

*Tabla salarial con plus de polivalencia*

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	1.409,2569	1.409,2569	22.548,1104
III	1.198,6243	1.198,6243	19.177,9888
IV	960,3939	960,3939	15.366,3024
V	903,6898	903,6898	14.459,0368
VI	830,3976	830,3976	13.286,3616
VII	813,5077	813,5077	13.016,1232
VIII	799,5003	799,5003	12.792,0048
IX	768,8980	768,8980	12.302,3680
X	755,6031	755,6031	12.089,6496
XI	748,2141	748,2141	11.971,4256
XII	744,6128	744,6128	11.913,8048

*Tabla salarial base B*

Nivel	Salario base (× 12)	Pagas extraordinarias (× 4)	Total anual
II	1.254,2563	1.254,2563	20.068,1008
III	1.018,8377	1.018,8377	16.301,4032
IV	778,5596	778,5596	12.456,9536
V	742,1028	742,1028	11.873,6448
VI	699,7914	699,7914	11.196,6624
VII	689,4944	689,4944	11.031,9104
VIII	679,9871	679,9871	10.879,7936
IX	661,1777	661,1777	10.578,8432
X	652,4469	652,4469	10.439,1504
XI	646,1493	646,1493	10.338,3888
XII	642,2333	642,2333	10.275,7328

## ANEXO VIII

**Tablas salariales año 2002. XV Convenio Colectivo de TRAGSA***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 Equipo			
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%	Anual	Mensual	Primeras	Segundas y sucesivas	Festivas
II	570,8660	15,4822	0,5950	0,5011	5,0793	7,3528	12,8674	14,7056	18,3820					
III	457,0674	12,4822	0,5011	0,3820	4,2651	5,9812	10,4671	11,9624	14,9530					
IV	444,4975	10,6408	0,4571	0,3570	4,1712	5,6930	9,9628	11,3860	14,2325					
V	408,8800	9,4635	0,4197	0,3508	3,8454	5,1607	9,0312	10,3214	12,9018					
VI	354,9241	8,5365	0,3820	0,2755	3,4071	4,4343	7,7600	8,8686	11,0858					
VII	344,7280	8,3109	0,3570	0,2755	3,2943	4,1587	7,2777	8,3174	10,3968					
VIII	331,7448	8,1545	0,3508	0,2693	3,2130	4,1274	7,2230	8,2548	10,3185	302,1264	25,1772	0,0547	0,0626	0,0783
IX	308,5654	7,7724	0,3381	0,2630	3,0500	3,7516	6,5653	7,5032	9,3790	690,7344	57,5612	0,6577	0,7516	0,9395
X	293,1334	7,5908	0,3007	0,2504	2,9874	3,5135	6,1486	7,0270	8,7838	291,9056	24,3255	0,4167	0,4762	0,5952
XI	273,9937	7,5155	0,2755	0,2442	2,9310	3,2881	5,7542	6,5762	8,2203	135,0800	11,2567	0,3944	0,4508	0,5635
XII	273,9937	7,4969	0,2755	0,2442	2,7056	3,1627	5,5347	6,3254	7,9068					

*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 Equipo			
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%	Anual	Mensual	Primeras	Segundas y sucesivas	Festivas
II	570,8660	12,2128	0,5950	0,5011	5,0793	7,3528	12,8674	14,7056	18,3820					
III	457,0674	10,3966	0,5011	0,3820	4,2651	5,9812	10,4671	11,9624	14,9530					
IV	444,4975	8,3298	0,4571	0,3570	3,4134	4,6973	8,2203	9,3946	11,7433					
V	408,8800	7,8351	0,4197	0,3508	3,1753	4,2777	7,4860	8,5554	10,6943					
VI	354,9241	7,2024	0,3820	0,2755	2,8748	3,7264	6,5212	7,4528	9,3160					
VII	344,7280	7,0522	0,3570	0,2755	2,8120	3,5198	6,1597	7,0396	8,7995					
VIII	331,7448	6,9269	0,3508	0,2693	2,7432	3,5011	6,1269	7,0022	8,7528	218,6512	18,2209	0,0328	0,0374	0,0467

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 Equipo		
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%	Anual	Mensual	Primeras	Segundas y sucesivas	Festivas
IX	308,5654	6,6639	0,3381	0,2630	2,6241	3,2442	5,6774	6,4884	8,1105	477,6944	39,8079	0,4495	0,5138	0,6423
X	293,1334	6,5573	0,3007	0,2504	2,5303	3,0188	5,2829	6,0376	7,5470	207,5296	17,2941	0,3945	0,4508	0,5635
XI	273,9937	6,4885	0,2755	0,2442	2,5241	2,8371	4,9649	5,6742	7,0928	115,3408	9,6117	0,3180	0,3634	0,4542
XII	273,9937	6,4572	0,2755	0,2442	2,3548	2,7056	4,7348	5,4112	6,7640					

## 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%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%
II	570,8660	10,8726	0,5950	0,5011	5,0793	7,3528	12,8674	14,7056	18,3820
III	457,0674	8,8308	0,5011	0,3820	4,2651	5,9812	10,4671	11,9624	14,9530
IV	444,4975	6,7577	0,4571	0,3570	2,7432	3,7516	6,5653	7,5032	9,3790
V	408,8800	6,4383	0,4197	0,3508	2,6117	3,5073	6,1378	7,0146	8,7683
VI	354,9241	6,0689	0,3820	0,2755	2,4112	3,1504	5,5132	6,3008	7,8760
VII	344,7280	5,9750	0,3570	0,2755	2,3988	3,0000	5,2500	6,0000	7,5000
VIII	331,7448	5,8997	0,3508	0,2693	2,3047	2,9874	5,2280	5,9748	7,4685
IX	308,5654	5,7181	0,3381	0,2630	2,2985	2,7871	4,8774	5,5742	6,9678
X	293,1334	5,6617	0,3007	0,2504	2,1857	2,6117	4,5705	5,2234	6,5293
XI	273,9937	5,6054	0,2755	0,2442	2,1733	2,4300	4,2525	4,8600	6,0750
XII	273,9937	5,5616	0,2755	0,2442	1,9854	2,3548	4,1209	4,7096	5,8870

## Revisión salarial año 2003

## 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 Equipo		
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%	Anual	Mensual	Primeras	Segundas y sucesivas	Festivas
II	585,1377	15,8693	0,6099	0,5136	5,2063	7,5366	13,1891	15,0732	18,8415					
III	468,4941	12,7943	0,5136	0,3916	4,3717	6,1307	10,7287	12,2614	15,3268					
IV	455,6099	10,9068	0,4685	0,3659	4,2755	5,8353	10,2118	11,6706	14,5883					
V	419,1020	9,7001	0,4302	0,3596	3,9415	5,2897	9,2570	10,5794	13,2243					
VI	363,7972	8,7499	0,3916	0,2824	3,4923	4,5452	7,9541	9,0904	11,3630					
VII	353,3462	8,5187	0,3659	0,2824	3,3767	4,2627	7,4597	8,5254	10,6568					
VIII	340,0384	8,3584	0,3596	0,2760	3,2933	4,2306	7,4036	8,4612	10,5765	309,6800	25,8067	0,0561	0,0642	0,0803
IX	316,2795	7,9667	0,3466	0,2696	3,1263	3,8454	6,7295	7,6908	9,6135	708,0032	59,0003	0,6741	0,7704	0,9630
X	300,4617	7,7806	0,3082	0,2567	3,0621	3,6013	6,3023	7,2026	9,0033	299,2032	24,9336	0,4272	0,4882	0,6102
XI	280,8435	7,7034	0,2824	0,2503	3,0043	3,3703	5,8980	6,7406	8,4258	138,4560	11,5380	0,4043	0,4620	0,5775
XII	280,8435	7,6843	0,2824	0,2503	2,7732	3,2418	5,6732	6,4836	8,1045					

## 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 Equipo		
						Modelo hora extra	Primeras recargo 75%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%	Anual	Mensual	Primeras	Segundas y sucesivas	Festivas
II	585,1377	12,5181	0,6099	0,5136	5,2063	7,5366	13,1891	15,0732	18,8415					
III	468,4941	10,6565	0,5136	0,3916	4,3717	6,1307	10,7287	12,2614	15,3268					
IV	455,6099	8,5380	0,4685	0,3659	3,4987	4,8147	8,4257	9,6294	12,0368					
V	419,1020	8,0310	0,4302	0,3596	3,2547	4,3846	7,6731	8,7692	10,9615					
VI	363,7972	7,3825	0,3916	0,2824	2,9467	3,8196	6,6843	7,6392	9,5490					
VII	353,3462	7,2285	0,3659	0,2824	2,8823	3,6078	6,3137	7,2156	9,0195					
VIII	340,0384	7,1001	0,3596	0,2760	2,8118	3,5886	6,2801	7,1772	8,9715	224,1184	18,6765	0,0336	0,0384	0,0480
IX	316,2795	6,8305	0,3466	0,2696	2,6897	3,3253	5,8193	6,6506	8,3133	489,6368	40,8031	0,4608	0,5266	0,6582
X	300,4617	6,7212	0,3082	0,2567	2,5936	3,0943	5,4150	6,1886	7,7358	212,7184	17,7265	0,4043	0,4620	0,5775
XI	280,8435	6,6507	0,2824	0,2503	2,5872	2,9080	5,0890	5,8160	7,2700	118,2240	9,8520	0,3260	0,3726	0,4658
XII	280,8435	6,6186	0,2824	0,2503	2,4137	2,7732	4,8531	5,5464	6,9330					

## 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%	Segundas y sucesivas recargo 100%	Festivas recargo 150%
II	585,1377	11,1444	0,6099	0,5136	5,2063	7,5366	13,1891	15,0732	18,8415
III	468,4941	9,0516	0,5136	0,3916	4,3717	6,1307	10,7287	12,2614	15,3268
IV	455,6099	6,9266	0,4685	0,3659	2,8118	3,8454	6,7295	7,6908	9,6135
V	419,1020	6,5993	0,4302	0,3596	2,6770	3,5950	6,2913	7,1900	8,9875
VI	363,7972	6,2206	0,3916	0,2824	2,4715	3,2292	5,6511	6,4584	8,0730
VII	353,3462	6,1244	0,3659	0,2824	2,4588	3,0750	5,3813	6,1500	7,6875
VIII	340,0384	6,0472	0,3596	0,2760	2,3623	3,0621	5,3587	6,1242	7,6553
IX	316,2795	5,8611	0,3466	0,2696	2,3560	2,8568	4,9994	5,7136	7,1420
X	300,4617	5,8032	0,3082	0,2567	2,2403	2,6770	4,6848	5,3540	6,6925
XI	280,8435	5,7455	0,2824	0,2503	2,2276	2,4908	4,3589	4,9816	6,2270
XII	280,8435	5,7006	0,2824	0,2503	2,0350	2,4137	4,2240	4,8274	6,0343

## ANEXO IX

## Valor hora incentivo. Año 2002

## INCENTIVOS

Artículo 1.º *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 Art. 4.º del presente Convenio.

## Artículo 2.º

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.

Director Territorial.  
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 Primera, Segunda y Tercera.  
Albañil de Primera, Segunda y Tercera.  
Encofrador de Primera, Segunda y Tercera.  
Carpintero de Primera, Segunda y Tercera.  
Fontanero de Primera, Segunda y Tercera.  
Electricista de Primera, Segunda y Tercera.  
Pintor de Primera, Segunda y Tercera.  
Ferrallista de Primera y de Segunda.  
Otros oficiales de Primera, Segunda y Tercera.  
Oficial de Primera de Mantenimiento Estándar, de Segunda de Mantenimiento Estándar.  
Oficial de Primera y Segunda conductor, excepto si está prestando servicios a los Jefes de Sede o de Centro Regional.  
Peón especializado.  
Peón.  
Técnico de Apoyo a la Producción.  
Práctico de Topografía de Primera, de Segunda.  
Ayudante práctico de Topografía.

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

Encargado de Taller.  
Encargado de Mantenimiento Estándar.  
Capataz de Taller.  
Oficial de Primera, Segunda y Tercera de Taller.  
Almacenero.  
Peón especializado.  
Peón.

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

Técnicos y titulados superiores.  
Técnicos de grado medio y diplomados.  
Jefes Administrativos de Primera y Segunda.  
Oficial Administrativo de Primera y Segunda.  
Auxiliar Administrativo.  
Analista.  
Programador de aplicaciones.  
Operador de consola de ordenador.  
Operador de periféricos-grabador.  
Delineante de Primera y Segunda.  
Analista de Laboratorio.  
Vigilante.  
Ordenanza.  
Oficial de Primera y Segunda Conductor, que preste sus servicios a los Jefes de Sede 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 Primera, Segunda y Tercera de sondeos.  
Peón especializado de sondeos.  
Peón de sondeos.

Artículo 3.º *Apartado de personal de gestión.*

La Dirección de la Empresa establecerá la tabla de valores horarios para cada Dirección Territorial y Nivel Salarial.

Artículo 4.º *Apartado de personal de obra.*

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

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

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

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

$K_m$  = 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.º *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:

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

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

$K_d$  = 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 Director Territorial 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  $K_e$  se igual a 1.

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

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

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

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.º *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 Territorial

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

#### Artículo 7.º *Apartado de personal de sondeos.*

Los valores horarios para cada Dirección Territorial, 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:

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

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

$K_r$  = 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 Dirección Territorial la suma de todos los  $K_e = 1$ .

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

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

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

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

#### Artículo 8.º *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.º

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.º *Cálculo incentivos mes de vacaciones para el personal con dedicación directa a la producción.*

Los incentivos a percibir durante el periodo 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 periodo.

## ANEXO IX

## Tablas salariales año 2002

## Valor hora incentivo

Apartado: Personal de Administración con Plus de Especial Cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
II	6,4208
III	4,3347
IV	2,7084
V	2,2270
VI	1,5704
VII	1,4219
VIII	1,3069
IX	1,0430
X	0,9321
XI	0,9321
XII	0,9321

Apartado: Personal de Obra con Plus de Especial Cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	1,4509
VI	1,3706
VII	1,2406
VIII	1,1440
IX	0,9698
X	0,8665
XI	0,8665

Apartado: Personal de Taller con Plus de Especial Cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	1,4509
V	1,4148
VI	1,2195
VII	1,1919
VIII	1,1440
IX	1,0803
X	1,0447
XI	1,0447

Apartado: Personal de sondeos con plus de especial cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
VI	1,4343
VII	1,2235
VIII	1,1838
IX	1,1362
X	1,1020
XI	1,1020

Apartado: Personal de Administración con Plus de Polivalencia

Nivel	Todas las DD.TT.
II	4,4333
III	3,0788
IV	0,4891
V	0,4891
VI	0,4891

Nivel	Todas las DD.TT.
VII	0,4891
VIII	0,4891
IX	0,4891
X	0,4891
XI	0,4891
XII	0,4891

Apartado: Personal de Taller, Obra y Sondeos con Plus de Polivalencia

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	0,4891
V	0,4891
VI	0,4891
VII	0,4891
VIII	0,4891
IX	0,4891
X	0,4891
XI	0,4891

Apartado: Personal de Administración

## Tabla salarial Base «B»

Nivel	Todas las DD.TT.
II	3,1945
III	1,7834
IV	0,4891
V	0,4891
VI	0,4891
VII	0,4891
VIII	0,4891
IX	0,4891
X	0,4891
XI	0,4891
XII	0,4891

Apartado: Personal de Taller, Obra y Sondeos

## Tabla Salarial Base «B»

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	0,4891
V	0,4891
VI	0,4891
VII	0,4891
VIII	0,4891
IX	0,4891
X	0,4891
XI	0,4891
XII	0,4891

Valor hora incentivo revisión salarial. Año 2003

## Valor hora incentivo

Apartado: Personal de Administración con plus de especial cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
II	6,5813
III	4,4431
IV	2,7761
V	2,2827
VI	1,6097

Nivel	Todas las DD.TT.
VII	1,4574
VIII	1,3396
IX	1,0691
X	0,9554
XI	0,9554
XII	0,9554

## Apartado: Personal de Obra con plus de especial cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	1,4872
VI	1,4049
VII	1,2716
VIII	1,1726
IX	0,9940
X	0,8882
XI	0,8882

## Apartado: Personal de Taller con plus de especial cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	1,4872
V	1,4502
VI	1,2500
VII	1,2217
VIII	1,1726
IX	1,1073
X	1,0708
XI	1,0708

## Apartado: Personal de Sondeos con plus de especial cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
VI	1,4702
VII	1,2541
VIII	1,2134
IX	1,1646
X	1,1296
XI	1,1296

## Apartado: Personal de Administración con plus de polivalencia

Nivel	Todas las DD.TT.
II	4,5441
III	3,1558
IV	0,5013
V	0,5013
VI	0,5013
VII	0,5013
VIII	0,5013
IX	0,5013
X	0,5013
XI	0,5013
XII	0,5013

## Apartado: Personal de Taller, Obra y Sondeos con plus de polivalencia

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	0,5013
V	0,5013
VI	0,5013
VII	0,5013
VIII	0,5013
IX	0,5013
X	0,5013
XI	0,5013

## Apartado: Personal de Administración

*Tabla salarial base «B»*

Nivel	Todas las DD.TT.
II	3,2744
III	1,8280
IV	0,5013
V	0,5013
VI	0,5013
VII	0,5013
VIII	0,5013
IX	0,5013
X	0,5013
XI	0,5013
XII	0,5013

## Apartado: Personal de Taller, Obra y Sondeos

*Tabla salarial base «B»*

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	0,5013
V	0,5013
VI	0,5013
VII	0,5013
VIII	0,5013
IX	0,5013
X	0,5013
XI	0,5013
XII	0,5013

## ANEXO X

**Tablas salariales año 2002. XV Convenio Colectivo de TRAGSA***Valor hora plus Convenio*

## Apartado: Personal de administración con plus de especial cualificación

Nivel	Sede-Leganés	D.T. Andalucía (1)
II	0,4949	1,1400
III	0,3254	0,7696
IV	0,1945	0,4809
V	0,1613	0,3953
VI	0,1165	0,2787
VII	0,1053	0,2526
VIII	0,0976	0,2321
IX	0,0790	0,1852
X	0,0718	0,1654
XI	0,0069	0,0942
XII	—	0,0690

(1) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.



## Apartado: Personal de obra con plus de especial cualificación

Nivel	D.T. Galicia y Ast. Cant. Cast.-León	D.T. Centro Andalucía y Canarias	D.T. Levante e I. Baleares	D.T. Nordeste
IV	0,2447	0,1403	0,7259	1,3310
VI	—	—	0,0587	0,2433
VII	—	—	0,0529	0,2202
VIII	—	—	0,0483	0,1988
IX	—	—	0,0380	0,1016
X	—	—	0,0339	0,0907
XI	—	—	—	0,0281

## Apartado: Personal de taller con plus de especial cualificación

Nivel	D.T. Galicia, Nordeste, Ast. Cant. Cast.-León Centro (1), Andalucía (2) y Canarias	D.T. Andalucía (3)	D.T. Centro y Leganés	D.T. Levante e I. Baleares
IV	0,0761	0,0761	0,1847	0,2575
V	0,0780	0,0776	0,1817	0,2510
VI	0,0690	0,0828	0,1585	0,2165
VII	0,0692	0,0823	0,1566	0,2117
VIII	0,0784	0,0812	0,1512	0,2031
IX	0,0664	0,0779	0,1443	0,1918
X	0,0659	0,0766	0,1398	0,1854
XI	0,0289	0,0411	0,1022	0,1446

(1) Afecta exclusivamente a las provincias de Badajoz y Cáceres.

(2) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

(3) Afecta exclusivamente a las provincias de Sevilla, Cádiz, Huelva y Córdoba.

(4) Afecta exclusivamente a las provincias de Madrid, Toledo, C. Real, Cuenca, Guadalajara y Albacete.

## Apartado: Personal de sondeos con plus de especial cualificación

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	0,2547
VII	0,2171
VIII	0,2103
IX	0,2016
X	0,1958
XI	0,1485

## Apartado: Personal de administración con plus de polivalencia

Nivel	Sede-Leganés	D.T. Andalucía (1)
II	—	0,4271
III	0,0702	0,2967
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

(1) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## Apartado: Personal de Administración

## Tabla salarial base «B»

Nivel	Sede-Leganés	D.T. Andalucía (1)
II	0,2274	0,5673
III	0,1299	0,3169
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

(1) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## Revisión salarial año 2003

## Valor hora plus Convenio

## Apartado: Personal de Administración con plus de especial cualificación

Nivel	Sede-Leganés	D.T. Andalucía (1)
II	0,5073	1,1685
III	0,3335	0,7888
IV	0,1994	0,4929
V	0,1653	0,4052
VI	0,1194	0,2857
VII	0,1079	0,2589
VIII	0,1000	0,2379
IX	0,0810	0,1898
X	0,0736	0,1695
XI	0,0071	0,0966
XII	—	0,0707

(1) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## Apartado: Personal de obra con plus de especial cualificación

Nivel	D.T. Galicia y Ast. Cant. Cast.-León	D.T. Centro Andalucía y Canarias	D.T. Levante e I. Baleares	D.T. Nordeste
IV	0,2508	0,1438	0,7440	1,3643
VI	—	—	0,0602	0,2494
VII	—	—	0,0542	0,2257
VIII	—	—	0,0495	0,2038
IX	—	—	0,0390	0,1041
X	—	—	0,0347	0,0930
XI	—	—	—	0,0288

## Apartado: Personal de taller con plus de especial cualificación

Nivel	D. T. Galicia, nordeste, Ast. Cant. Cast.-León, centro (1), Andalucía (2) y Canarias	D. T. Andalucía (3)	D. T. Centro y Leganés	D. T. Levante e I. Baleares
IV	0,0780	0,0780	0,1893	0,2639
V	0,0800	0,0795	0,1862	0,2573
VI	0,0707	0,0849	0,1625	0,2219
VII	0,0709	0,0844	0,1605	0,2170
VIII	0,0804	0,0832	0,1550	0,2082

Nivel	D. T. Galicia, nordeste, Ast. Cant. Cast-León, centro (1), Andalucía (2) y Canarias	D. T. Andalucía (3)	D. T. Centro y Leganés	D. T. Levante e I. Baleares
IX	0,0681	0,0798	0,1479	0,1966
X	0,0675	0,0785	0,1433	0,1900
XI	0,0296	0,0421	0,1048	0,1482

- (1) Afecta exclusivamente a las provincias de Badajoz y Cáceres.  
 (2) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.  
 (3) Afecta exclusivamente a las provincias de Sevilla, Cádiz, Huelva y Córdoba.  
 (4) Afecta exclusivamente a las provincias de Madrid, Toledo, C. Real, Cuenca, Guadalajara y Albacete.

Nivel	Sede-Leganés	D. T. Andalucía (1)
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

- (1) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

**Apartado: Personal de sondeos con plus de especial cualificación**

Nivel	Todas las DD.TT.
IV	0,2611
VII	0,2225
VIII	0,2156
IX	0,2066
X	0,2007
XI	0,1522

**Apartado: Personal de administración con plus de polivalencia**

Nivel	Sede-Leganés	D. T. Andalucía (1)
II	—	0,4378
III	0,0720	0,3041
IV	—	—

**Apartado: Personal de administración**

*Tabla salarial base «B»*

Nivel	Sede-Leganés	D. T. Andalucía (1)
II	0,2331	0,5815
III	0,1331	0,3248
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

- (1) Afecta exclusivamente a las provincias de Granada, Almería, Jaén y Málaga.

## ANEXO XI

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

Nº .....

**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 20 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 "SI" o "NO", según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.