

20590 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 373 el guante de protección contra agresivos químicos, modelo Polack, clase A, tipos 1 y 2 y clase B, fabricado por la Empresa «Guantes Industriales, S. A.», de La Coruña.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante de protección contra agresivos químicos, modelo Polack, clase A, tipos 1 y 2 y clase B, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante de protección contra agresivos químicos, modelo Polack, fabricado y presentado por la Empresa «Guantes Industriales, S. E.», con domicilio en La Coruña, plaza de Pontevedra, número 6, como elemento protector de las manos, de clase A, tipos 1 y 2 y de clase B.

Segundo.—Cada guante de dichos modelo, clase y tipos, llevará en sitio visible un sello inalterable, que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 373 de 25-VI-1979. Guantes contra agresivos químicos. Clase A, tipos 1 y 2 y clase B.

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-11, de guantes de protección contra agresivos químicos, aprobada por Resolución de 6 de mayo de 1977.

Madrid, 25 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

20591 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 374 el guante de protección contra agresivos químicos, marca «Protex», modelo G-1, clase A, tipos I y II y clase B, fabricado por la Empresa «Proinca, Sociedad Anónima».*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante de protección contra agresivos químicos, marca «Protex», modelo G-1, clase A, tipos I y II y clase B, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante de protección contra agresivos químicos, marca «Protex», modelo G-1, fabricado y presentado por la Empresa «Proinca, S. A.», con domicilio en Maliaño (Santander), avenida de la Cerrada, número 6, B, como elemento protector de las manos.

Segundo.—Cada guante de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguientes inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 374 de 25 de junio de 1979. Guante contra agresivos químicos. Clase A, tipos I y II y clase B.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-11 de guantes de protección contra agresivos químicos, aprobada por Resolución de 6 de mayo de 1977.

Madrid, 25 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

20592 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA).*

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), y los trabajadores a su servicio, y

Resultando que con fecha 12 de junio de 1979 presentó la Empresa escrito solicitando la homologación del meritado Convenio, a cuyo escrito acompaña acta de las partes suscribiendo el Convenio, texto del mismo y hojas estadísticas de las masas salariales brutas, y que el 20 de junio del mismo año se dictó diligencia de suspensión del plazo del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en cumplimiento de lo previsto en el Decreto 2171/1979, de 19 de enero;

Resultando que de conformidad con lo preceptuado en el citado Decreto de 19 de enero de 1979, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, una vez realizado el oportuno

estudio, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, se elevó informe a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuyo alto Organismo dio su conformidad al citado Convenio en su reunión de 1 de julio de 1979, pero haciendo constar que en el artículo 5.º de su texto debe indicarse que la denuncia ha de ser realizada con tres meses de antelación en vez de dos meses;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), suscrito por los representantes legales de dicha Empresa y por los representantes de los trabajadores a su servicio (C.C.OO y U.G.T.), así como para disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el presente «Convenio de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 11 de julio, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, a excepción de que en su artículo 5.º debe señalarse que el plazo para su denuncia es de tres meses y no de dos, como figura en el mismo, y de manera especial en lo que concierne al Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1979 y modo de practicar éste; igualmente en sus restantes disposiciones no se advierte violación alguna, a excepción de la ya indicada, a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General, ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo para la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), y los trabajadores a su servicio, si bien en su artículo 5.º ha de entenderse que son tres y no dos los meses precisos para su denuncia.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes sociales y económicos, miembros de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su inserción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRAGSA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Tragsa» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Norma supletoria*. En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará la vigente Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, que tendrá la consideración de norma supletoria.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Tragsa», existentes actualmente o que se puedan crear durante su vigencia en el territorio nacional.

Art. 4.º *Ambito personal*. El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo.

b) El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y, en general, aquél cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

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

Art. 5.º *Vigencia, duración, revisión y prórroga*.—El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979 y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

El mismo se entenderá prorrogado de año en año en tanto cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación.

En caso de prórroga automática las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio se actualizarán semestral-

mente, incrementándose de acuerdo con el índice de los precios de consumo, publicados por el I. N. E., sin perjuicio de las normas que sobre esta materia pudieran dictar los Organismos estatales, las cuales serán de preferente aplicación.

Art. 6.º 1. *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Serán Vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección de la Empresa de los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares.

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

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

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

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

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

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

3. *Procedimiento.*—Las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo deberán formularse previamente ante el Comité del Centro regional correspondiente. El Comité emitirá un informe sobre la reclamación planteada y lo elevará por escrito a la Comisión de Vigilancia del Convenio, en su caso.

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

En el escrito de reclamación se hará constar:

- Nombre y apellidos, categoría, servicio y actividad al que está adscrito y domicilio del interesado.
- Antecedentes de hecho y derecho, razones, súplicas en que se concreta, con toda claridad, la reclamación o petición.
- Lugar, fecha y firma.

Art. 7.º *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 o el origen de las mismas.

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

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

Art. 8.º *Sustitución de condiciones.*—La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas supongan condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo 9.º del presente Convenio.

Art. 9.º *Condiciones más beneficiosas.*—Siempre, con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en 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 caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la autoridad competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

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

Art. 11. *Titulaciones académicas.*—A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no podrá exigírseles título académico para el desempeño de su función habitual o ascenso, mediante concurso u oposición. En los casos de nuevo ingreso se podrá exigir la aptitud o titulación necesaria, adecuada a la función para la que sea contratado.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 12. *Clasificación profesional del personal.*—Los diferentes grupos profesionales existentes en el «Empresa de Transformación Agraria, S. A.», por sus necesidades se concretan en:

Grupo operario:

- Capataz.
 - Capataz-Maquinista de Equipos Mecánicos.
 - Capataz de Equipos Mecánicos.
 - De Sondeos.
 - De Almacén.
 - De Transportes.
- Conductor-Mecánico.
- Oficial primera.
 - Oficial primera Mecánico.
 - Oficial primera Mantenimiento Estandard.
 - Maquinista primera.
 - Maquinista primera Conductor.
 - Oficial primera de Sondeos.
 - Oficial primera Conductor.
 - Oficial primera Albañil.
- Oficial segunda.
 - Oficial segunda Mecánico.
 - Oficial segunda Mantenimiento Estandard.
 - Maquinista segunda.
 - Oficial segunda de Sondeos.
 - Oficial segunda Conductor.
 - Oficial segunda Albañil.
- Oficial tercera.
 - Oficial tercera Mecánico.
 - Maquinista tercera.
 - Oficial tercera de Sondeos.
 - Ayudante de Albañil.
 - Ayudante de Plataforma.
- Especialista.
 - Especialista de Taller.
 - Peón especializado de Equipos Mecánicos.
 - Peón especializado de Sondeos.
 - Mozo especializado de Almacén.
- Peón.

Grupo subalterno:

- Oficial Servicios generales y de Mantenimiento de Oficinas.
- Listero.
- Listero de cinco años.
- Jefes de Guardas.
- Jefe de Almaceneros.
- Almacenero.
- Vigilante Jurado.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Botones.
- Limpiadora.

Grupo Administrativo:

- Jefe Administrativo primera.
- Jefe Administrativo segunda.
- Oficial primera Administrativo.
- Oficial segunda Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

Grupo Técnico:

A) Personal Técnico Superior:

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

B) Personal Técnico medio:

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

C) Técnicos no titulados:

- Topografía.
 - Práctico de primera.
 - Práctico de segunda.
 - Ayudante Práctico.
- Organización:
 - Jefe Técnico de primera.
 - Jefe Técnico de segunda.
 - Técnico de primera.
 - Técnico de segunda.
 - Auxiliar Técnico.
- Delineación:
 - Delineante Proyectista.
 - Delineante de primera.
 - Delineante de segunda.
 - Calcedor.
- Taller.
 - Jefe de Taller.
 - Maestro de Taller.
 - Maestro de segunda.
 - Encargado.
- Equipos Mecánicos:
 - Encargado de Equipos.
- Sondeos.
 - Encargado de Equipos.
- Encargado Mantenimiento Estandar.
- Encargado de Obras.

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

En los anexos números 2 y 2 bis se detallan las definiciones de funciones de todas las categorías profesionales existentes, al igual que se determina el nivel remunerativo de cada una de ellas.

Al objeto de estudiar y, en su caso, determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en el Convenio Colectivo para 1979, y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio se constituirá una ponencia mixta paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el próximo Convenio Colectivo de las conclusiones a que se llegue.

Art. 13. *Clasificación profesional individual.*—El trabajador que no estuviere de acuerdo con su clasificación profesional podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa, a través del Jefe de Centro correspondiente, que oirá a la Comisión de Vigilancia del Convenio, y en caso de resolución desfavorable podrá ejercer los derechos reconocidos por la Ley.

CAPITULO III

Ingreso y periodo de prueba

Art. 14. *Ingreso y periodo de prueba:*

a) La admisión de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia, dándose preferencia a los hijos, hermanos y viudas de los trabajadores en la Empresa, en igualdad de aptitudes, para el puesto de trabajo a cubrir.

b) La contratación deberá efectuarse por la Dirección de la Empresa o Jefe del Centro regional, previo informes al Comité correspondiente.

c) La Empresa someterá a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicotécnicas que considere necesarias para el ingreso y el grado de preparación adecuado a la categoría profesional que vayan a ocupar, publicando en cada ocasión los temas que deban ajustarse a las pruebas de ingreso con suficiente antelación. Deberá formar parte del Tribunal calificador un miembro del Comité regional donde se contrate, asesorado por cualquier persona que trabaje en la Empresa.

Art. 15. *Periodo de pruebas:*

1. Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento.

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 correspondiente a un día.

CAPITULO IV

Plantillas

Art. 16. *Plantillas, registro y censo de personal:*

1. La Empresa confeccionará, actualizada al 1 de enero de cada año, la plantilla de personal de cada Centro de trabajo.

A tal efecto, los Centros de trabajo existentes en «Tragsa» son los que se especifican en el anexo número 3, sin perjuicio de que se pueda crear nuevos Centros o suprimir algunos de los existentes en la actualidad.

Igualmente, se confeccionará el registro de personal de cada Centro de trabajo, en el que deberán figurar, en relación a cada uno de sus trabajadores, los datos que a continuación se detallan:

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

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

El censo de personal se confeccionará en cada Centro de trabajo por integración de los distintos grupos profesiones existentes. El número de orden en el censo se derivará de la fecha de antigüedad en la categoría.

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

2. Por la Dirección de la Empresa se expedirá y entregará a todo el personal laboral un carné o credencial de tipo personal a efectos de identificación, en el que se especifique su situación laboral dentro de «Tragsa».

3. El Jefe de Centro regional, con arreglo a las funciones que realice cada trabajador, le clasificará en uno de los siguientes apartados:

- a) Personal de explotación.
- b) Resto de personal.

Se entenderá a tal efecto como personal de explotación el que de manera habitual está físicamente presente en la obra prestando sus servicios, contribuyendo a la organización, dirección, administración o realización de la misma.

El personal adscrito a los talleres regionales de los Centros que preste sus servicios físicamente en obra, tales como equipos de atenciones y/o equipos de mantenimiento, Conductores, Almaceneros, etc., se considerará como personal de explotación.

No es personal de explotación aquellas otras personas que de manera habitual desarrollan su cometido en las oficinas de la cabecera de los Centros regionales, oficinas centrales y Centro de Vallecas, así como el resto del personal de Taller no aludido anteriormente.

Tampoco se considerará personal de explotación los que presten sus servicios en funciones de guardería y vigilancia.

4. Por cada uno de los Jefes de los Centros regionales se deberá indicar el grupo de personal en el que el trabajador se encuentra clasificado, lo que habrá de quedar especificado en cada plantilla, registro y censo, respectivamente.

Art. 17. *Reajuste de plantillas:*

1. El traslado del personal de un Centro de trabajo a otro se hará de acuerdo con el Comité regional, sin el trámite previo de la Delegación de Trabajo, pero respetando los turnos que la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y la Ley de Relaciones Laborales prevé, si bien se tendrá en cuenta la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar.

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

- a) Trabajos en otra categoría.
- b) Reconversión del personal afectado.
- c) Desplazamientos en comisión de servicio.
- d) Traslados concertados.

e) Traslados forzosos en última instancia y siempre de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza aplicable en este Convenio, Ley de Relaciones Laborales y lo dispuesto en el capítulo VIII de este Convenio.

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

CAPITULO V

Ascensos

Art. 18. *Reglamento de ascensos:*

1. En el transcurso de la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa, conjuntamente con una representa-

ción del Comité nacional, elaborará el Reglamento de Ascensos, que será el único sistema de ascensos, ya que se considera como más adecuado a las necesidades de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.».

2. El sistema de ascensos que se establezca ha de descansar en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

3. Para cualquier plaza vacante se convocará concurso de ascenso antes del año a contar del momento en que se haya producido dicha vacante.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar inmediatamente las funciones de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel que, a título informativo, figure en la convocatoria, a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se han cumplido los dos meses de su aprobación en el concurso examen.

CAPITULO VI

Calendario, jornada, horario, vacaciones y fiesta

Art. 19. Jornada de trabajo:

1. Se establece la jornada laboral de cuarenta y tres horas semanales, distribuidas uniformemente de lunes a viernes.

2. Se reconoce el derecho a seguir efectuando una jornada de trabajo semanal de treinta y ocho horas, distribuidas uniformemente de lunes a viernes, al personal que tenía consolidado y reconocido este derecho, durante la vigencia del primer Convenio.

Art. 20. Calendario:

1. Cada año, la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, y siempre dentro de los diez días siguientes, y sobre la jornada semanal pactada y sobre unas bases comunes a todos los Centros, confeccionará las propuestas de calendario y horarios correspondientes a cada Centro de trabajo, que trasladará a la representación de sus trabajadores con objeto de someterlas a discusión para llegar a un acuerdo.

2. Mientras se llega a un acuerdo se prorrogará la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

3. De no llegarse a un acuerdo en el transcurso de dos reuniones entre ambas representaciones, en un plazo máximo de quince días se remitirá el asunto a la Delegación de Trabajo correspondiente, para su decisión.

Art. 21. *Festividad de la Empresa.*—Será considerado el día de San Isidro Labrador (15 de mayo) como la 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.

Art. 22. Tipo de jornada y turnos:

1. El trabajo en los diversos centros de la Empresa continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada.

2. La duración de la jornada normal será la resultante de dividir la jornada semanal entre los cinco días laborales.

3. El personal, sujeto tanto a jornada continuada como a jornada partida, tendrá derecho durante la realización de la misma a un descanso de quince minutos.

4. Durante la vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas, la Empresa podrá establecer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades del servicio, dos o más turnos de trabajo.

Art. 23. Vacaciones:

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

2. El período de disfrute de las vacaciones será normalmente del 1 de mayo al 30 de septiembre.

Sin embargo, dadas las especiales características de los trabajos de esta Empresa, disfrutará sus vacaciones en un período que comprenderá las fechas que transcurren del 22 de diciembre al 8 de enero el personal que a continuación se reseña y que es parte del encuadrado como personal de explotación.

- Ingenieros Técnicos afectos a obra.
- Encargados de Equipos Mecánicos y Sondeos.
- Personal de Topografía.
- Personal Administrativo afecto a obra.
- Grupo operario de Equipos Mecánicos y Sondeos.
- Grupo operario de Albañilería.
- Personal de Mantenimiento Estandar.
- Conductores Mecánicos - Oficiales Conductores afectos a obra.
- Almaceneros afectos a obra.

Como compensación por disfrutar sus vacaciones en las indicadas fechas, este personal tendrá derecho a otros siete días naturales más de vacaciones retribuidas acumulables a los treinta días de vacación normal.

Con carácter experimental, durante la vigencia del presente Convenio y para las vacaciones de 1979, el 50 por 100 del personal de explotación tendrá derecho a disfrutar siete días naturales de vacaciones en el período comprendido entre junio y septiembre, ambos inclusive.

Serán incluidos en el 50 por 100 pactado, con carácter personal e intransferible, los trabajadores más antiguos de cada Centro regional y, en caso de igual antigüedad, los de mayor edad.

Los trabajadores que, teniendo derecho al disfrute de las semanas de vacaciones en el período de junio a septiembre, hagan renuncia al mismo disfrutarán las vacaciones conforme se determina en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo, y percibirán además en concepto de bolsa de vacaciones 3.000 pesetas. Quienes disfruten la semana en la época estival pactada tendrán treinta días de vacaciones anuales.

Con el fin de que el disfrute de parte de las vacaciones en los meses de junio a septiembre no tenga incidencia negativa en la producción global de la Empresa, se hace constar expresamente el compromiso de mantener los niveles productivos alcanzados en el período junio a septiembre de 1978, así como la autorización para proceder a la flexibilización del horario del personal de explotación, con la conformidad del Comité regional, durante los descansos de comida y horario de entrada y salida con un margen máximo de una hora.

3. El período de vacaciones se disfrutará por regla general en forma ininterrumpida, si bien, por acuerdo entre el trabajador y la Dirección, podrán fijarse períodos de siete días naturales o múltiplo de siete.

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

Art. 24. *Suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo.*—Cuando las condiciones atmosféricas o el estado del terreno impidan el desarrollo del trabajo habitual, la Dirección de la Empresa podrá suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo como horas perdidas por inclemencias del tiempo.

No se computarán como tales las suspensiones de trabajo inferiores a dos horas dentro de una jornada parcialmente trabajada.

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

Con objeto de que la recuperación tenga un carácter uniforme y en aras a una mayor eficacia, solamente se recuperarán ciento cincuenta horas a partir del 15 de marzo, para lo cual se prolongará con carácter general la jornada en una hora más por día, teniendo el carácter de horas de recuperación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal, hasta completar el número de ciento cincuenta horas. Una vez finalizado el año natural, en supuesto de que las horas reales perdidas por inclemencia sean inferiores a las ciento cincuenta horas recuperadas, se procederá a su consideración y abono como extraordinarias.

Las horas recuperadas, según se vayan efectuando, tendrán un plus de abono de acuerdo con los valores horarios establecidos en el anexo número 8.

En el caso de que por voluntad del trabajador no se recuperen estas horas en la forma y plazo establecidos, será descontado el importe de las remuneraciones abonadas en su día.

CAPITULO VII

Licencias, excedencias y enfermedad

Art. 25. Permisos, licencias y facilidades para el estudio:

A) Licencias y ausencias retribuidas:

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible 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 entorpecimientos 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 permiso concedidos o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigirle la responsabilidad en que hubiese incurrido.

Se adjunta a continuación el anexo número 4 debidamente documentado de licencias y ausencias retribuidas.

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

Art. 26. *Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.*—El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

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

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaban permisos con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

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

Art. 27. *Excedencias.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 132, 133 y 134 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, al igual que lo que dispone el artículo 26 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 28. *Licencias no retribuidas.*—En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederá licencia por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Art. 29. *Permisos especiales en épocas de inclemencias climatológicas.*—Durante el periodo comprendido entre el 15 de noviembre y 15 de marzo, el personal de explotación podrá solicitar permiso particular.

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

En este supuesto el personal afectado tendrá los siguientes derechos:

— Se computará el 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.

— Considerar el tiempo de este permiso en el cómputo de las pagas extraordinarias.

Art. 30. *Autorización de salidas.*—En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida del Centro, anotándose el tiempo de ausencia.

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

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

Art. 31. *Solicitud de permisos o licencias.*—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 jerárquico con los oportunos informes, al Jefe de Personal 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 en que proceda, la justificación de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

CAPITULO VIII

Traslados, desplazamientos y residenciación

Art. 32. *Residenciación.*—La residencia laboral del personal de «Tragsa» será en capitales de provincia, pueblos de cabeza de partido o pueblos con los suficientes medios de vida, como Institutos de Enseñanza, centros médicos, viviendas suficientes, etcétera.

Siempre que un cambio de puesto de trabajo no suponga cambio de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier Centro. En este caso el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que 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 traslados.

Art. 33. *Desplazamientos.*—La Empresa, por las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal a otros Centros de trabajo distintos de su domicilio laboral.

Con motivo de estos desplazamientos, «Tragsa» abonará dietas en la forma que se regula en los siguientes artículos 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.

Dieta completa:

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

Dieta reducida:

Devengará dieta reducida el personal en desplazamiento que, no pernoctando fuera de su residencia laboral, no pueda regresar a comer y realice alguna comida principal fuera de dicha residencia. Su importe se cifra en el 40 por 100 del valor de la dieta completa.

Plus de comida:

Percibirá Plus de Comida el personal al que se establezca que, dentro de su jornada completa en el campo, tenga que llevarse su comida o cena al tajo habitual, asignándosele una ayuda por mayor gasto de preparación.

La percepción de este Plus de Comida es incompatible con el devengo de cualquier otra cantidad en concepto de dietas.

Obras en grandes zonas:

El personal que de forma habitual preste servicios en las obras incluidas en zonas o comarcas de actuación del IRYDA, determinadas por los Decretos correspondientes, en las que el lugar de trabajo haya de ser variable, tales como la construcción de caminos, apertura de cauces, nivelación de terrenos, sondeos, terrazas, roturación, etc., tendrá derecho al Plus de Comida, sin devengar dieta alguna, los días en que se den las circunstancias expresadas en el punto anterior, en el supuesto de que el lugar de trabajo diste por vía normal de comunicación menos de 45 kilómetros de la residencia del trabajador, si está domiciliado en dicha zona de trabajo.

Desplazamientos en zonas con residencia de «Tragsa»:

El personal desplazado que haga uso voluntario de las residencias que tiene montadas «Tragsa», cobrará el 50 por 100 de los gastos de desplazamiento que le correspondan.

Gastos de locomoción:

Al personal que voluntariamente emplee en sus desplazamientos vehículos de su propiedad, en concepto de gastos de locomoción se le abonarán las cantidades que se establecen seguidamente:

— Vehículos con conductor: ocho pesetas por kilómetro.

— Por cada operario transportado: Dos pesetas por kilómetro.

Los valores anteriormente fijados se revisarán durante la vigencia del presente Convenio, siempre que se produzca una subida en el precio del combustible. A tal efecto se aplicará el porcentaje de subida del combustible sobre el 43 por 100 del coste fijado, correspondiente al coste del combustible.

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).

Art. 34. *Traslados.*—El personal de la Empresa podrá ser trasladado en los casos y con los requisitos señalados en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales y en los artículos 145 y 146 de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, oyendo al Comité regional.

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 150.000 pesetas, a no ser que este traslado fuese motivado por causas ajenas a la Empresa o finalización imprevista de la obra; se percibirá igualmente esta indemnización si el traslado, antes del cumplimiento de dicho periodo de dos años, fuese como consecuencia de suspensión de las obras por causas climatológicas.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 35. *Obligaciones de la Dirección de «Tragsa».*—La Dirección de la Empresa se obliga a respetar y hacer respetar las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 36. *Comité Nacional de Seguridad e Higiene.*—Se constituirá un Comité Nacional de Seguridad e Higiene a nivel de Empresa, que estará formado por un miembro de cada uno de los Comités de Seguridad e Higiene del Centro Regional, elegidos o designados por y de entre los representantes de los trabajadores en dichos Comités.

El Comité Nacional se podrá reunir ordinariamente cada dos meses. A instancia de la Empresa o de la mayoría de este Comité podrán acordarse reuniones conjuntas sobre temas de seguridad e higiene en el trabajo y prevención en medicina laboral.

Art. 37. *Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.*—El Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigilará el cumplimiento de la normativa sobre seguridad e higiene.

La realización de los acuerdos adoptados en los Comités de Seguridad e Higiene de cada Centro regional por la Dirección en estas materias se llevarán a cabo por los órganos de la Empresa designados a tal efecto; no obstante, cada Comisión de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo de una manera rápida determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas participarán los representantes de los trabajadores.

Art. 38. *Prendas de trabajo y seguridad.*—Las prendas de trabajo y seguridad se distribuirán durante la vigencia de este Convenio como se recoge en el anexo número 6.

CAPITULO X

Representación de los trabajadores en la Empresa

Art. 39. *Comités de Empresa de Centro de Trabajo y Delegados de Personal.*

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

2. Los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados del 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 faltas graves y muy graves antes de su resolución.

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

Art. 40. *Comités regionales de Empresa.*

1. En el ámbito de cada Centro regional se constituirán los Comités regionales de Empresa, integrados por todos los miembros de los Comités de Centro y los Delegados del personal. En la actualidad, los Centros regionales existentes son los siguientes:

- Centro regional número 1, Orense.
- Centro regional número 3, Zaragoza.
- Centro regional número 5, Valladolid.
- Centro regional número 6, Madrid.
- Centro regional número 7, Valencia.
- Centro regional número 8, Badajoz.
- Centro regional número 9, Granada.
- Centro regional número 10, Sevilla.
- Centro regional sede central, Vallecas.

2. En el ámbito de su competencia, los Comités regionales de Empresa, tendrán las facultades reconocidas por la Ley, las definidas en el presente Convenio y aquellas que expresamente le deleguen los Comités de Centro y los Delegados del Personal.

Art. 41. *Comité Nacional de Empresa.*

1. El Comité Nacional de Empresa estará integrado por 24 miembros elegidos por los Comités regionales. Para formar parte de este Comité será preciso investir la calidad de Delegado del personal o miembro de algún Comité de Empresa de Centro de trabajo.

2. El Comité Nacional de Empresa:

a) Ostentará la representación de todos los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

b) Estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar a los representantes de la Comisión Deliberadora.

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

d) Tendrá todas las facultades reconocidas por Ley en el ámbito de su competencia y las definidas en el presente Convenio Colectivo.

Art. 42. *Garantías de los representantes.*

1. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones que le son propias.

2. La Dirección de la Empresa facilitará en cada Centro regional un local permanente y adecuado para el buen funcionamiento de los Comités y Delegados de personal.

Asimismo los representantes de los trabajadores dispondrán de un tablón de anuncios en cada Centro de trabajo.

3. Cuando el Comité Nacional o sus componentes fueran convocados por la Empresa o hubieran de desplazarse para el ejercicio de alguna de las funciones asignadas expresamente por este Convenio, los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa.

Art. 43. *Secciones Sindicales.*

1. Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido que trabajen en un mismo Centro regional podrán constituir la correspondiente Sección Sindical siempre que acrediten un número de afiliados superior al 10 por 100 de la plantilla.

2. Cada Sección, de acuerdo con sus Estatutos, designará a un Delegado Sindical de Sección, que deberá pertenecer al respectivo Centro de trabajo y haber superado el período de prueba. Este Delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su Sección se ajuste a la Ley.

3. Sin perjuicio de las funciones que le asigne la Ley, las Secciones Sindicales podrán:

a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones y publicaciones de los Sindicatos legalmente constituidos.

b) 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 así lo soliciten. En su caso, los Delegados Sindicales de Sección serán responsables de comunicar las altas y bajas a los efectos del descuento de las cuotas.

c) Informar a los trabajadores fuera de las horas de jornada.

4. En caso de que el Delegado Sindical de Sección no sea Delegado de personal o miembro de algún Comité de Empresa, dispondrá de quince horas mensuales retribuidas para atender a sus funciones; para idéntica finalidad dispondrá de hasta quince días de licencia anual no retribuida.

Art. 44. *Asambleas.*

1. Los Comités de Centro de trabajo podrán convocar a asambleas de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la Empresa será preciso la previa notificación o autorización, según Ley, al responsable empresarial del Centro.

2. El personal de cada Centro de trabajo dispondrá de un máximo de cuatro horas anuales retribuidas para efectuar asambleas en horas de trabajo.

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

CAPITULO XI

Art. 45. *Comisiones de Asuntos Asistenciales.*

1. En cada uno de los Centros regionales se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miembros de la representación de los trabajadores y nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

2. En cada una de las Comisiones cada una de las partes nombrará de entre los respectivos Vocales un Secretario, ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

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

4. Son facultades y fines de las Comisiones regionales y del Comité Nacional de la Representación de los Trabajadores en «Tragsa», únicamente, los estudios y propuestas a la Empresa relacionados en casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna otra Comisión, salvo que la representación de los trabajadores y la Empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

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

- Bolsas para estudios.
- Fondo de préstamos.
- Fondo de asistencia social.
- Grupos de Empresa.
- Otros temas, previo acuerdo 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. Reuniones.—Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, con una periodicidad mensual, en el caso de las Comisiones Regionales.

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

cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones regionales.

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación de 7.500.000 pesetas, anuales.

9. Los criterios de distribución entre las diferentes Comisiones Asistenciales y por los diferentes conceptos asistenciales serán establecidos por el Comité Nacional.

Para contribuir al «Fondo de Asistencia Social», los trabajadores se obligan a satisfacer al mismo, sin distinción de categorías profesionales, la cantidad de 100 pesetas mensuales. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, quedando facultada la Empresa para descontar de los haberes de su personal el importe de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensualmente en la cuenta del Fondo de Asistencia Social.

Art. 46. *Premio.*—La Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima», estimulará las iniciativas que supongan un ahorro y actuaciones destacadas en las diferentes actividades, mediante la concesión de premios, menciones, etc.

Art. 47. *Cursillos de formación profesional.*—La Empresa organizará y promoverá la asistencia a cursillos de formación a aquellas especialidades que considere convenientes, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que considere interesante para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Una vez oída la sugerencia de los trabajadores, la Dirección de la Empresa elaborará el programa mínimo anual que sobre esta materia vaya a llevar a efecto.

Art. 48. *Seguro de Accidentes:*

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

2. Tal seguro consistirá en el abono de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte y la cantidad correspondiente en caso de invalidez parcial, elevándose, en caso de invalidez total absoluta, a la cifra de 1.750.000 pesetas.

3. Tendrán derecho a este seguro los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

Art. 49. *Indemnización por muerte.*—La Empresa abonará a la viuda o beneficiario del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciese por causa distinta a accidente, es decir, por enfermedad común, la cantidad de 100.000 pesetas.

Art. 50. *Sustitución.*—Las indemnizaciones a que hacen mención los dos artículos anteriores sustituyen a la del artículo 139 de la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Art. 51. *Complemento en caso de incapacidad laboral transitoria.*—En los casos de incapacidad laboral transitoria debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad común o profesional, la Empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que satisfaga la Entidad Gestora de la Seguridad Social garantice el 100 por 100 del salario base, antigüedad y Plus de Convenio, dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización y a partir del decimoquinto día de baja en los demás casos de enfermedad común.

El complemento correspondiente al supuesto de baja por enfermedad común, pactado como nuevo concepto en este segundo Convenio, queda supeditado para sucesivos años al cumplimiento del compromiso de mantener el índice de absentismo a los valores registrados en la Empresa en el año 1978.

Art. 52. *Jubilación.*—La Empresa, y para aquellos trabajadores que habiendo cumplido la edad de sesenta años y su puesto de trabajo pueda ser amortizado, garantiza, una vez solicitada y aceptada por la Dirección de la Empresa la jubilación anticipada, la cantidad existente como diferencia entre el 100 por 100 a que tendrá derecho del Mutualismo Laboral si se jubila con sesenta y cinco años de edad cumplidos, y la que se le fije en orden a la edad real de jubilación anticipada.

La cantidad le será abonada el mismo número de veces al año que lo haga la Mutualidad y durante el mismo período de tiempo que el trabajador tenga derecho a su percibo.

Aquel trabajador que lleve más de veinticinco años de servicio ininterrumpido, en el momento de su baja por jubilación, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.

Art. 53. *Indemnización por cese.*—El personal de la Empresa tendrá derecho al cesar como consecuencia de la jubilación a una cantidad que será la suma de la aplicación de los siguientes importes:

Seis mil seiscientos treinta pesetas por año de servicio, quinientas cuarenta pesetas por cada bienio y setecientas cincuenta y seis pesetas por cada quinquenio de antigüedad reconocida.

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

Para establecer el número de años que corresponda, a efectos del cálculo de la indemnización, se considerarán años completos. Las fracciones de años se computarán como años completos, caso de que supere los seis meses, no teniendo en cuenta esta fracción caso de no alcanzar este período.

Art. 54. *Ayuda especial hijos subnormales.*—El trabajador con hijos subnormales, deficientes mentales o minusválidos, en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, tendrá preferencia en 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.

CAPITULO XII

Remuneraciones

Art. 55. *Principios generales sobre retribución:*

1. Los impuestos, cargas sociales y cualquiera otra deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del productor serán satisfechos por quien corresponda conforme 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 y Mutualismo Laboral, serán los legalmente establecidos de acuerdo con la Ley.

Art. 56. *Conceptos retributivos:*

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

A) Salario base.
B) Complementos salariales:

1. Personales:

1.1. Plus de antigüedad.
1.2. Ayuda para vivienda en caso de traslado.
1.3. Gratificación personal.

2. De puesto de trabajo:

2.1. Plus nocturnidad, trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

2.2. Plus Jefe de Equipo.
2.3. Plus Conductor-Mecánico.

3. De calidad o cantidad de trabajo:

3.1. Plus Convenio.
3.2. Plus Actividad.
3.3. Incentivos.
3.3.1. Primas de Taller.
3.3.2. Premio por Rendimiento.
3.3.3. Gama.
3.3.4. Prima de Sondeos.
3.3.5. Complemento de carga y autocar.

3.4. Horas extraordinarias.
3.5. Horas profesionales.

4. De vencimiento superior a un mes:

4.1. Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios.
4.2. Importe vacaciones retribuidas.

2. Percepciones económicas no salariales.—El concepto de Plus Extrasalarial y aquellos otros (dietas, gastos de locomoción, plus de distancia y horas de espera y transportes, 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.

Art. 57. *Salario base. Concepto y devengo.*—El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es, para cada categoría profesional y de acuerdo con su nivel, el que figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo número 7.

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

Art. 58. *Plus de antigüedad.*—Se establece la cuantía del Plus de Antigüedad, consistente, por este orden, en dos bienios del 5 por 100 cada uno, y en quinquenios del 7 por 100. Para el cálculo de este Plus se aplicarán el 5 y 7 por 100 sobre los valores determinados en el anexo número 8 para cada uno de los niveles, aplicándose al vencimiento de dichos bienios y quinquenios, según su antigüedad en la Empresa.

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

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

Art. 59. *Ayudas para viviendas en caso de traslado.*—Para el abono de este concepto se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 60. *Gratificación personal.*—Esta gratificación, en concepto de «ad personam», la percibirán los empleados relacionados en el anexo número 1, como consecuencia de garantizar las condiciones más beneficiosas, a los valores determinados en el citado anexo, y se devengarán en 15 pagas al año, haciéndose efectiva en las 12 mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad. Esta gratificación tiene el carácter de absorbible.

Las absorciones a que haya lugar a consecuencia de futuros Convenios serán de un 25 por 100 sobre la cantidad de incremento anual que se acuerde en los mismos.

Art. 61. *Plus de Nocturnidad, Plus Trabajos Tóxicos, Peligrosos y Excepcionalmente Penosos.*

Para el abono de estos pluses se estará a lo determinado en la Ordenanza Laboral de la Construcción.

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

Art. 62. *Plus Jefe de Equipo.*—Este Plus lo percibirán aquellos trabajadores que, además de efectuar su trabajo personal dirigen el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeña la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior al de su categoría mediante este Plus, que será el que se determina en el anexo número 8. Igualmente las horas extraordinarias que se realicen durante el período que desempeñe las funciones de Jefe de Equipo se abonarán a los valores de su categoría y el complemento de horas extraordinarias determinado en el anexo número 8.

Para el derecho a percibir este Plus será condición necesaria que por el representante de la Dirección de la Empresa sea extendida la correspondiente credencial.

Art. 63. *Plus de Conductor Mecánico.*—Este Plus lo percibirán los Conductores-Mecánicos.

Su importe es de 6.000 pesetas anuales y se percibirán en 15 pagas al año, haciéndose efectivo en las 12 mensualidades y pagas extraordinarias de julio, octubre y Navidad.

Art. 64. *Plus Convenio.*—El importe de este Plus se percibirá por los valores señalados en el anexo número 7 y se devengarán en la misma forma que el salario base.

Art. 65. *Plus Actividad.*—A fin de que el Plus de Actividad esté debidamente regulado, se creará en el transcurso del presente Convenio una Comisión de Rendimiento, la cual estará compuesta por cuatro miembros de la representación de la Empresa y cuatro miembros del Comité Nacional.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de cinco Vocales, como mínimo, y tendrán carácter vinculante.

Se devengarán por hora efectiva trabajada, con rendimiento normal y correcto según uso y costumbre; no obstante, en aquellas unidades de trabajo medidas por la Comisión de Rendimientos el Plus de Actividad se devengarán por alcanzar el rendimiento mínimo exigido.

En aquellos trabajos en que la Comisión de Rendimientos no tiene elaborados los mínimos exigidos, la Empresa aplicará un coeficiente corrector que no podrá ser inferior al 0,8 ni superior al 1,1, debiendo ser la media aplicada por Centro de trabajo el coeficiente 1.

Igualmente se devengarán este Plus de Actividad durante el período de vacaciones, en función de las horas ordinarias correspondientes a veintidós días de trabajo efectivo.

El Plus de Actividad se percibirá a los valores horas determinados en el anexo número 7 para cada uno de los niveles.

Art. 66.—*Incentivos:*

1. Primas de Taller.
2. Premio por Rendimiento.
3. Gama.
4. Prima de Sondeos.
5. Complemento de carga y autocar.

Estos conceptos se devengarán y abonarán de la misma forma que durante 1977, y sus valores se calcularán sobre la misma base o tarifas vigentes en 1977, si bien, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio, se deducirá un 8,5 por 100 de los importes correspondientes.

Durante la vigencia del presente Convenio, por la Dirección y Comisión de Incentivos se elaborará un nuevo sistema de remuneración de incentivos.

Art. 67. *Horas extraordinarias.*—El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías, de acuerdo con su nivel, es el que se especifica en el anexo número 8.

A estos efectos se considerarán como horas extraordinarias primeras la primera que se realice cada día, incluso en sábado, considerándose las restantes segundas.

Art. 68. *Horas profesionales.*—El importe correspondiente a horas profesionales, para cada una de las categorías y niveles,

se abonarán con arreglo a los valores determinados en la tabla del anexo número 8.

Art. 69. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios son las que se especifican para cada uno de los niveles en el anexo número 7, sea cualquiera la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo. A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de Plus de antigüedad que corresponda sobre treinta días.

Dichas gratificaciones no se devengarán durante el período de permanencia en las situaciones de excedencia ni en las ausencias injustificadas, pero sí se devengarán en los períodos de I. L. T.

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

Art. 70. *Plus Extrasalarial.*—Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que a continuación se reseñan, y que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral.

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

— Madrid y provincia (Transporte y Plus Distancia):

Personal con devengo mensual en 1978: 4.400 pesetas.

Personal con devengo diario en 1978: 200 pesetas por día.

— Zaragoza y provincia (transporte):

Personal con devengo mensual en 1978: 1.560 pesetas por mes.

El resto de personal, por concepto de transporte percibirá este Plus por el importe de 72 pesetas por día.

Los valores del Plus Extrasalarial, asignados a la provincia de Madrid y Zaragoza, quedarán congelados hasta que sean alcanzados por el valor inferior.

Art. 71. *Plus de distancia.*—Al personal de «Tragsa» que, de acuerdo con lo que establece la Orden del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero de 1958, puede devengar Plus de Distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan, según el anexo número 8, en lo que se refieren al tiempo de espera y transporte. En relación con gastos de locomoción en vehículo propio, se abonará en base a 8 pesetas por kilómetro, según el artículo número 33.

Art. 72. *Calendario de pagos.*—Los devengos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convenio se efectuarán en las fechas siguientes:

— Paga de beneficios: Conjunta con la mensualidad del mes de marzo.

— Paga de julio: Conjunta con la mensualidad del mes de junio.

— Paga de octubre: Conjunta con la mensualidad del mes de septiembre.

— Paga de Navidad: Conjunta con la mensualidad del mes de diciembre.

Art. 73. *Trabajos de superior categoría.*—Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado adscrito. La Dirección de la Empresa dará la orden de trabajo de superior categoría por escrito y fechado.

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

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

Art. 74. *Trabajos de inferior categoría.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponda, debiéndose dar cuenta al Comité del Centro.

DISPOSICION NUMERO 1

Los atrasos a que haya lugar como consecuencia del presente Convenio serán liquidados en el mes siguiente a la aprobación del mismo.

Se entenderá por fecha de aprobación del Convenio la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICION NUMERO 2

Los nuevos valores de dietas y pluses de comida tendrán efectos 1 de enero de 1979.

Al personal afectado por el artículo 33 en el apartado de «Obras en grandes zonas», el nuevo pacto de este Convenio entrará en vigor el 1 de junio de 1979.

DISPOSICION NUMERO 3

La cobertura del seguro de accidentes en caso de invalidez total absoluta, que garantiza la cantidad de 1.750.000 pesetas, se efectuará desde el 1 del mes siguiente a la aprobación del Convenio.

DISPOSICION NUMERO 4

De conformidad con los artículos 7.º, 8.º y 9.º del presente Convenio, al personal que venía percibiendo el titulado Complemento Salarial (artículo 62, anexo 10, del primer Convenio) se le incorpora en el presente un Complemento «ad personam», regulado en el artículo 60.

ANEXO NUMERO 1

Gratificación personal

Nombre y apellidos	Gratificación personal	
	Anual	Mes
Lorenzo Charles Azlor	108.645	7.243
Ramón Gallert Solá	124.890	8.326
Javier Sierra Soria	93.840	6.256
José Luis Martín Sánchez	124.350	8.290
Pablo Domínguez Pardo	122.580	8.172
Antonio García Moya	143.940	9.598
Concepción Ansuátegui Muzas	67.800	4.520
José Ezquerro Albasa	94.110	6.274
Joaquín Gálvez Gómez	94.110	6.274
Eusebio Jiménez Muniente	94.110	6.274
Rosario María Miranda Bayod	67.665	4.511
Jesús Pérez Llorce	81.360	5.424
Pedro Soler Peris	81.375	5.425
Santiago Escalera Zaldivar	89.235	5.949
Pascual Fuertes Torralba	102.345	6.823
Sebastián Lafuente Marzo	101.925	6.795
Antonio Montero Peg	102.495	6.833
Félix Sánchez Velasco	102.390	6.826
Ramón Pradel Alcubierre	99.945	6.663
Bienvenido Rodríguez García	87.915	5.861
Francisco Rodríguez Gómez	100.320	6.688
Gregorio Calavia Abadía	46.560	3.104
José María Garisa Sanagustín	56.235	3.749
Clemente Guallar Francia	81.975	5.465
Gloria Alcaine Royo	23.670	1.578
Pedro Gálvez Munuera	68.850	4.590
Félix Aranda Llera	82.740	5.516
Andrés Fumanal Terraz	82.800	5.520
Jesús Bozal Ruiz de la Torre	44.850	2.990
José Cartié Simón	82.350	5.460
Antonio Diestre Cartié	57.855	3.857
Luis Franco Tejero	58.920	3.928
Andrés Fuertes Torralba	82.850	5.510
Manuel Fuertes Torralba	59.220	3.948
Carmelo Gallego Rodríguez	58.050	3.870
Emilio García Salguero	45.255	3.017
Antonio Gavín Lacambra	70.275	4.685
Santiago Guallar Francia	58.965	3.931
Julián Jiménez Jiménez	82.500	5.500
Agustín Laborda Longás	58.830	3.922
Jesús Laborda Longás	56.535	3.769
Fernando Lasheras Tenias	45.630	3.042
Antonio Merín García	45.645	3.043
Emilio Ortiz Salguero	44.205	2.947
Joaquín Robres Palomo	83.295	5.553
José Luis Gallizo Laita	23.565	1.571
Julio García de Durango	68.790	4.586
Angel Ortiz Mendoza	130.680	8.712
Luis Eusebio Martínez	85.425	5.695
Enrique Martínez González	83.745	5.583
José Roa Medina	68.490	4.566
Angel Oaña Fariñas	68.490	4.566
Vicente Rodríguez Pascual	—	—
Juan A. Sarriá Laborda	44.220	2.948
Antonio Castillo Ortiz	68.490	4.566
Francisco Rey Cruz	68.490	4.566
Carlos Alonso Cordero	68.490	4.566
José María Pérez Ibáñez	68.490	4.566
Jesús López Alvarez	58.550	3.770
Luis Barrio Blanco	13.440	896
Santiago Lainez Esteban	16.050	1.070
Cástor S. González Berrendo	26.040	1.736
Eusebio Maestro Moreno	26.040	1.736
Manuel Pérez García	26.040	1.736
Andrés Barrios Gutiérrez	26.040	1.736

ANEXO NUMERO 2

Definición de funciones de las diversas categorías profesionales

Grupo de operarios

Capataz-Maquinista de equipos mecánicos:

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

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

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

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

Capataz de equipos mecánicos.

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

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

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

Capataz de sondeos.

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

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

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

- Conocimientos teóricos y prácticos y habilidad suficiente en manejo de cualquier tipo de perforadora de percusión, rotación o circulación directa o interna de lodos, etc.

- Uso de los correctivos de lodos.

- Manejo de las herramientas de pesca.

- Medidas del tiempo de subida de los detritus.

- Pérdidas de presión en varillajes y triconos.

- Velocidad ascensional de lodos y detritus en el sondeo.

- Dificultades en la perforación (cavidades, arenas, balsas, estratos inclinados, pérdidas de circulación, extracción de testigos, etc.).

- Corrección y medida de la vertical de un sondeo.

- Recuperación de tubería.

- Cementaciones: Cálculo de cemento y pasta.

- Reconocimiento de los terrenos.

- Organización del personal.

- Inventarios de materiales y combustible y lubricantes. Entradas y salidas de los mismos.

- Debe poseer el carné de clase C o superior.

- Distintos varillajes y roscas: Reconocimientos.

- Medidas A. P. I.

- Soldaduras.

- Clase de triconos y cuatricosos.

- Fragua y temple de trépanes.

- Despiece del equipo y número de catálogo.

Para ascender a Capataz de sondeos será necesaria una antigüedad de dos años, como mínimo, en la categoría de Oficial de primera.

Capataz de almacén.

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

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

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

Visa los documentos que reflejan los movimientos de materiales.

Comprueba las anotaciones pertinentes en registros, ficheros, etc.

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

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

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

Capataz de transporte.

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

Conductor Mecánico.

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

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

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bomba de descarga y similares.

b) Empalmar y despalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso si es necesario, subiendo a lo alto de las cisternas para ello.

c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las cassetas y demás elementos de seguridad que se les ordene.

Profesionales de oficio de Taller.

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

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

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

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

- Ajustador.
- Verificador.
- Calderero de hierro.
- Herrero forjador.
- Carpintero.
- Guarnicionero.
- Hojalatero-plomero-fumista-calefactor.
- Electricista.
- Tornero.
- Mandrinador-rectificador.
- Fresador.
- Herramentista.
- Cerrajero.
- Chapista.
- Pintor decorador.
- Soldador.
- Automatista-instrumentista.

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

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

Maquinista de primera.

Es el operario que ha manejado habitualmente, como mínimo durante seis años, máquinas autopropulsadas de movimiento de tierras y está capacitado para trabajar con todo tipo de

máquinas, previo el período de adaptación correspondiente, de las que componen el parque de «Tragsa», con gran esmero y elevados rendimientos, habiendo conseguido un alto grado de utilización y conservación general de la maquinaria durante su trabajo.

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

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

Maquinista primera conductor.

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

Maquinista segunda.

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

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

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

Maquinista tercera.

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

Debe saber redactar correctamente su parte diario de trabajo.

Oficial primera de sondeos.

Es el operario que, dependiendo del Capataz, si lo hubiera, dirige los trabajos de los Oficiales de inferior categoría y realiza los de mayor esmero y delicadeza de los trabajos de funcionamiento y mantenimiento general de la perforadora, hilera de trabajo y preparación de lodos. Tiene o puede tener a su cargo un turno de trabajo en los equipos de rotación o un turno e incluso un equipo en los de percusión, en cuyo caso percibirá el correspondiente Plus de Jefe de Equipo del artículo 62, siendo el responsable de cuanto ocurra en la máquina, materiales, etcétera, en el turno o en el equipo. Debe ser apto para ocupar cualquiera de los puestos de una perforadora en caso necesario y para conducir los vehículos adscritos al equipo.

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

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

Para ascender a oficial de primera deberá tener, como mínimo, una antigüedad de dos años en la categoría de Oficial segunda.

Oficial segunda de sondeos.

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

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

Además de reunir los conocimientos correspondientes de Oficial tercera de sondeos deberá saber lo siguiente:

- Medidas inglesas de superficie y volumen y su equivalencia con las métricas decimales.
- Problemas de equivalencias entre sí.
- Problemas del funcionamiento de los motores de combustión y de gasolina.
- Velocidad y temperatura de régimen de los motores.
- Conocimiento práctico del despiece y desmontaje de las herramientas.
- Clases de roscas.
- Uniones.
- Conexiones.
- Conocimientos del cuadro de engrase de su perforadora.
- Poseer carné de conducción de segunda clase o estar en trámite su obtención.
- Conocimientos de soldadura autógena (entubación, rajado, etc.).
- Conocimiento de los componentes y aditivos del lodo (Bentonita, tripolifosfato, sosa cáustica, tanino, baritina, etc.).
- Cables: Conocimiento y mediciones de diámetro. Usos de los diferentes tipos.

Para ascender a Oficial segunda será necesaria una antigüedad de dos años, como mínimo, en la categoría de Oficial tercera.

Oficial tercera de sondeos.

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

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

- Medidas inglesas de longitud: Pie y pulgada.
- Operaciones de conversión de longitudes métricas decimales a inglesas y viceversa.
- Medición de herramientas y cable en medidas inglesas y métricas decimales.
- Medidas métricas de volumen.
- Problemas de medidas, de volumen de balsas, etc., en medidas métricas decimales.
- Medidas de tiempo.
- Problemas sobre operaciones con horas, minutos y segundos.
- Volumen de un cilindro.
- Tipos de aceites y grasas.
- Conocimientos de distintos carburantes.
- Conocimientos de herramientas de sondeos y taller de uso corriente (trépanos, pescadores, cables, llaves ensanchadoras, barras pesadas, conexiones, tijeras, monteras, etc.).

El Oficial tercera destinado en una máquina tiene obligación de saberse perfectamente el cuadro de engrase de su equipo.

Para el ascenso de Oficial de tercera será necesario una antigüedad de dos años, como mínimo, en la categoría de Peón Especializado.

Profesionales de mantenimiento estándar.

Oficial de primera.—Es el operario que, bajo la dependencia de un Técnico titulado, Maestro o Encargado de mantenimiento estándar conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento (impreso M-508). A tal efecto se exige el carné de conducir de clase C.

Conocerá e interpretará los manuales del Operador y ejecutará las órdenes e indicaciones de las cartas de lubricación y servicio de cada máquina.

Para ascender a Oficial primera mantenimiento estándar deberá tener, como mínimo, una antigüedad de dos años en la categoría de Oficial segunda mantenimiento.

Son funciones propias de esta categoría:

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

Oficial de segunda.—Es el operario que conduce los grupos de mantenimiento y realiza las funciones de mantenimiento estándar, como aprendizaje para su encuadramiento en la categoría superior. A tal efecto se exige el carné de conducir de la clase C.

Oficial primera Conductor.

Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de clase «E», tiene la obligación de conducir cualquier

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

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

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

Cuando conduzca cisterna deberá realizar las siguientes operaciones:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso, si es necesario, subiendo a lo alto de las cisternas para ello.

c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se les ordene.

Oficial segunda Conductor.

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

Ayudante de plataforma.

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

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

Profesionales de oficio de albañilería.

Oficial de primera.—Es el operario que ejecuta toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos, bóvedas y trabajos similares relacionados con la albañilería, así como también los referentes a cubiertas, enfoscados y maestrados, colocación de miras, recibos de acero, reparación de solados y revocos; sabrá asimismo realizar fábricas de ladrillos a cara vista, hornacinas, corridos, así como trabajos decorativos de yeso, ladrillo y cemento con terrajas, estando facultado para construir andamios sencillos. Deberá conocer todos los trabajos de las categorías inferiores.

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

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

Especialistas de taller.

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

Peón especializado de E. M.

Es el operario que superado el período de prueba se encuentra en período de adiestramiento del manejo de alguna máquina de movimiento de tierras de las habituales en «Tragsa».

Debe saber redactar correctamente el parte diario de trabajo.

Peón especializado de sondeos.

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

Deberá tener los siguientes conocimientos:

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

Mozo especializado de almacén.

Es el que se dedica en el almacén a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprenden los de empaquetar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos; recortar, estibar y clasificar las piezas, recibiendo o entregando contra vales u otros documentos análogos, y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Peones.

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

Grupo de Subalternos

Oficial de servicios generales y mantenimiento de oficina.

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

Dados los cometidos tan específicos de este puesto de trabajo, esta categoría solo existirá en las oficinas de la sede central.

Listero.

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

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

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

Jefe de Guardas.

Dotado de la correspondiente licencia o credencial, ejercerá funciones de orden y vigilancia dentro del recinto propiedad

de la Empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan su cargo. De él dependen los restantes Vigilantes jurados o Vigilantes adscritos a dicho servicio.

Jefe de Almaceneros.

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

Vigilante Jurado.

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

Vigilante.

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

Almacenero.

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

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

Ordenanzas.

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

Botones.

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

Limpiadora.

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

Grupo Administrativo

Jefe Administrativo de primera.

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

Jefe Administrativo de segunda.

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

Oficial primera Administrativo.

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

Oficial segunda Administrativo.

Es el empleado que, procedente de la categoría Auxiliar Administrativo, y habiendo superado ante un Tribunal constituido en la forma establecida en el Reglamento de Ascensos de la

Empresa las pruebas teórico-prácticas establecidas al efecto, efectúa perfectamente funciones generales de carácter administrativo, tales como: trabajos auxiliares de contabilidad, asientos en libros auxiliares, codificación y valoración de facturas, estadísticas, resúmenes, comprobaciones, confección de nóminas y liquidaciones de Seguridad Social, Operadores de máquinas contables, Mecanógrafos que con toda corrección escriban al dictado 350 pulsaciones por minuto o 320 en labores de copia, Taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado al menos 100 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis minutos.

Auxiliar Administrativo.

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

Grupo Técnico

Personal titulado.

Comprende este grupo profesional a los empleados que dedican sus actividades a funciones técnicas de la Empresa y posean un título expedido por el Estado español o por Universidad o Escuela especial de carácter privado legalmente reconocida.

Se dividen en dos categorías:

A) Personal técnico superior:

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

B) Personal técnico medio:

1. Arquitectos e Ingenieros Técnicos y los que posean título de título medio expedido por Escuelas especiales, institutos u otros Organismos.
2. Profesores Mercantiles.
3. Ayudantes Técnicos Sanitarios.

El personal citado en los párrafos anteriores se entiende que ha sido contratado para el ejercicio de su profesión, a fin de desempeñar en las Empresas las funciones propias de sus estudios y conocimientos técnicos, con sujeción a un sueldo o tanto alzado y cumpliendo todos los requisitos que señala la Ley de Contratos de Trabajo en cuanto a subordinación y dependencia, horario, etc., sin que puedan percibir sus honorarios con arreglo a lo que determinan los respectivos Colegios profesionales. Se exceptúa a quienes desempeñan funciones de alta dirección o de alto gobierno.

Personal no titulado.—Personal de Topografía.

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

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

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

Personal de Organización.

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

lización de máquinas, instalaciones y mano de obra, progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

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

Técnico de Organización de primera.

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

Técnicos de Organización de segunda.

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

Auxiliar de Organización.

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

Personal de Delineación.

Delineante Proyectista.—Es el Técnico para cuyo cometido no necesita título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos.

Delineante de primera.—Es el Técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismo o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

Delineante de segunda.—Es el técnico que, además de hacer de 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 acotamientos de detalles de menor cuantía.

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

Personal de Taller:

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

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

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

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

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

Encargado de equipos mecánicos.—Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando, sentido de responsabilidad y organización. Posee todos los conocimientos del Capataz. Debe tener conocimientos mecánicos superiores

respecto a mantenimiento, manual del operador y manual de despiece. Conocimientos generales de seguridad e higiene, organización del trabajo, así como la redacción del «Boletín de Revisión». Conocer los rendimientos de las máquinas en los trabajos habituales de la Empresa. Responsable del mantenimiento de la disciplina del personal a su cargo, tiene mando directo sobre un conjunto de Capataces de Equipos mecánicos. Debe estar en posesión del carné de conducir clase C, o superior.

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

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

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

Son funciones propias del Encargado de Mantenimiento:

a) La capacitación del personal en el manejo de las cartas de lubricación y servicio de cualquier máquina, confección de partes M-4, control horario de lubricación y servicio y cumplimiento del parte de herramientas.

b) La responsabilidad en la dotación y control de los documentos de mantenimiento (cartas de lubricación y servicio y «Manual del Operador») y del equipo base de herramientas de cada máquina.

c) La responsabilidad de la dotación y conservación de los documentos M-501 y M-504.

d) El control del cumplimiento de las cartas de lubricación y servicios por parte de los Maquinistas y de los Oficiales de Mantenimiento.

Encargado de obras.—Es el trabajador de confianza de la Empresa que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando y conocimientos suficientes de las labores que se realizan en la obra con nociones de fundamento administrativo y de organización del trabajo, especialmente en lo relativo a destajos, rendimiento, confección 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; entibación de túneles, galerías y pozos; funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en esta clase de obras; en general, poseer la técnica necesaria de la especialidad de la obra y de los oficios que en ella intervengan, teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo.

ANEXO NUMERO 2 BIS

Asignación de las categorías al nivel salarial, grupo de dieta y cotización

Categoría	Nivel salarial	Grupo dieta	Grupo cotización
Ingenieros y Licenciados	II A	1	1
Ingenieros y Licenciados	II B	1	1
Ingeniero técnico agrícola-industrial y A.T.S.	III A	1	2
Ingeniero técnico agrícola-industrial y A.T.S.	III B	1	2
Jefe administrativo de primera	III B	1	3
Jefe técnico Organización de primera	III B	1	3
Jefe de Taller	IV	3	3
Maestro de Taller	IV	3	4
Maestro de segunda (a extinguir)	IV	3	4
Encargado de Equipo Mecánico (a extinguir)	IV	3	3
Encargado de Equipo de Sondeos (a extinguir)	IV	3	3
Capataz de Transporte (a extinguir)	IV	3	3
Capataz de Almacén (a extinguir)	IV	3	3
Maestro de segunda	V	3	4
Jefe técnico Organización de segunda	V	2	3
Delineante Proyectista	V	2	3
Jefe administrativo de segunda	V	2	3
Capataz de Transportes	VI	3	6

Categoría	Nivel salarial	Grupo dieta	Grupo cotización
Capataz de Almacén	VI	3	5
Encargado de obras	VI	3	4
Técnico de Organización de primera	VI	3	5
Delineante de primera	VI	3	4
Encargado	VI	3	4
Oficial administrativo de primera	VI	3	5
Encargado Mantenimiento estándar	VI	3	4
Práctico Topografía de primera	VI	3	4
Capataz Maquinista Equipo Mecánico	VII	3	8
Capataz de Equipos Mecánicos	VII	3	8
Capataz de Equipos Sondeos	VII	3	8
Técnico de Organización de segunda	VII	3	5
Delineante de segunda	VII	3	4
Práctico Topografía de segunda	VII	3	4
Oficial de Servicios Generales y Mantenimiento de Oficinas	VII	3	8
Oficial de primera Mecánico (con plus Jefe Equipo consolidado)	VII	3	8
Oficial administrativo de segunda	VIII	3	5
Oficial de primera Mecánico	VIII	4	8
Oficial de primera Mantenimiento estándar	VIII	4	8
Maquinista de primera	VIII	4	8
Maquinista de primera Conductor	VIII	4	8
Oficial de primera de Sondeos	VIII	4	8
Conductor Mecánico	VIII	4	8
Oficial de primera Conductor	VIII	4	8
Oficial de primera Albañil	VIII	4	8
Jefe de Almaceneros	VIII	3	6
Listero de cinco años	VIII	3	6
Jefe de Guardas (a extinguir)	VIII	4	6
Listero	IX	4	6
Auxiliar de Organización	IX	4	7
Calcador	IX	4	7
Ayudante Práctico Topografía	IX	4	7
Auxiliar administrativo	IX	4	7
Oficial de segunda Mecánico	IX	4	8
Oficial de segunda Mantenimiento estándar	IX	4	8
Maquinista de segunda	IX	4	8
Oficial de segunda de Sondeos	IX	4	8
Oficial de segunda Conductor	IX	4	8
Oficial de segunda Albañil	IX	4	8
Almacenero (a extinguir)	IX	4	6
Oficial de tercera Mecánico	X	4	9
Maquinista de tercera	X	4	9
Oficial de tercera de Sondeos	X	4	9
Ayudante de Albañil	X	4	9
Almacenero	X	4	6
Ayudante Plataforma (a extinguir)	X	4	9
Vigilante Jurado y Vigilante	X	4	6
Ordenanza	X	4	6
Especialista	XI	4	9
Peón especialista de Equipos Mecánicos	XI	4	9
Peón especialista de Equipos de Sondeos	XI	4	9
Mozo especialista de Almacén	XI	4	9
Peón	XII	4	10
Limpiadora	XII	4	10
Botones	XIII	4	11

ANEXO NUMERO 3

Centros de trabajo existentes

Centro regional 1. Orense

Orense (Oficina cabecera), Curros Enríquez, 1.
Orense, Ginzo de Limia, General Franco, 119.

Centro regional 3. Zaragoza

Zaragoza (Oficina cabecera), Carrero Blanco, sin número.
Zaragoza, Ejea de los Caballeros, plaza Magdalena, 3.
Huesca, Monzón, Ramón y Cajal, 14.
Huesca, El Temple del Caudillo, Afueras, sin número.
Huesca, Sariñena, plaza Salvador, 2.

Centro regional 5. Valladolid

Valladolid (Oficina cabecera), Gabilondo, 1.
Valladolid (Taller), Carretera de Burgos.
Palencia (Oficina), República Argentina, 26.
Palencia (Taller), carretera Carvajala.
Salamanca, Alfonso de Castro, 20, 4.º
Zamora, Ronda de San Torcuato, número 15.

Centro regional 6. Madrid

Madrid (Oficina cabecera), Modesto Lafuente, 83.
Madrid (Almacén), Embajadores, 260.
Cuenca, Alonso Chirino, 9, 1.º D.
Cuenca (San Clemente), Adrián Jareño, 10.
Cuenca, Huete (Taller), camino Estación, sin número.
Albacete, Doctor Ferrand, 1.
Albacete, Hellín, La Olivarera, sin número.
Ciudad Real, Cinco Casas, Don Quijote, 13.

Centro regional 7. Valencia

Valencia, (Oficina cabecera), Salamanca, 16.
Valencia, El Grao (Taller).
Alicante, Rambla Méndez Núñez, 45.

Centro regional 8. Badajoz

Badajoz (Oficina cabecera), Agustina Aragón, 18.
Badajoz, Pueblonuevo de Guadiana (Taller).
Badajoz, Zurbarán, ronda Poniente, 5.
Cáceres, Coria.

Centro regional 9. Granada

Granada (Oficina cabecera), Calvo Sotelo, 4.
Granada (Taller), Extrarradio, 7.
Almería, Hermanos Machado, 2, 4.º
Ubeda (Jaén), plaza de los Caídos, 2.
Málaga, Estación de Cártama.
Murcia, avenida José Antonio E. Galería.

Centro regional 10. Sevilla

Sevilla. Torreblanca (oficina cabecera-taller), Torreblanca de los Caños.
Sevilla, Los Palacios, Cervantes 16.
Cádiz, Jerez, plaza de Estévez, sin número.
Huelva, Almonte.

Centro regional sede central. Vallecas.—Sede central, Generalísimo, 15.
Centro Vallecas, camino Hormigueras, 166.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salario base	Personales		Puesto de trabajo	
			Plus antigüedad	Gratificación personal	Jefe de Equipo	Conductor Mecánico
1. Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros.	Tres días laborales ampliables a seis si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI
2. Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborales ampliables a cinco si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI
3. Fallecimiento de tíos y sobrinos carnales.	Un día laborable ampliable a dos si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI
4. Enfermedad grave: Padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros.	Tres días naturales ampliables hasta seis si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI
5. Enfermedad grave: Nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales.	SI	SI	SI	NO	SI
6. Alumbramiento esposa.	Tres días naturales ampliables hasta seis si hay desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	SI
7. Matrimonio trabajador/trabajadora.	Veinte días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI
8. Matrimonio hijos, hermanos, cuñados y padres.	Un día natural ampliable a dos en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	NO	SI
9. Traslado de domicilio.	Un día laborable.	SI	SI	SI	NO	SI
10. Enfermedad justificada.	Tres primeros días año.	SI	SI	SI	NO	SI
11. Consulta S.O.E. o especialista.	Tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI
12. Otras consultas médicas particulares.	Hasta 16 horas anuales.	SI	SI	SI	NO	SI
13. Accidente de trabajo.	Día del accidente.	SI	SI	SI	SI	SI
14. Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	SI
15. Lactancia.	El tiempo legal (una hora al día, nueve meses desde nacimiento).	SI	SI	SI	SI	SI
16. Donación de sangre.	Por el tiempo necesario, máximo cuatro horas en jornada tarde.	SI	SI	SI	SI	SI
17. Donación de sangre (urgencia).	Tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI
18. Deber público:						
Elecciones.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	SI
Tribunales:						
Testigo.	El tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI
Demandante.	El tiempo necesario.	NO	NO	NO	NO	NO
Demandado.	El tiempo necesario.	NO	NO	NO	NO	NO
Magistratura de Trabajo:						
Testigo.	Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI
Demandante (si prospera reclamación).	Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI
Demandante (si no prospera reclamación).	—	NO	NO	NO	NO	NO
Citación quintas.	Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI
19. Facilidades formación social y profesional de los trabajadores:						
a) Obtención título académico y concurrencia a las oposiciones:						
1. Permiso para exámenes finales o parciales.	Tiempo necesario hasta diez días al año.	SI	SI	SI	SI	SI
2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.	—	—	—	—	—	—
b) Asistencia cursos de formación:						
1. Reducción jornada a cargo de la Empresa.	La mitad de las que dedique a la asistencia clases sin que pueda ser superior a cuatro horas día y 270 horas en todo el curso.	SI	SI	SI	SI	SI
2. Permiso no retribuido.	Resto tiempo dedicado asistencia clases superando límites establecidos apartado anterior.	NO	NO	NO	NO	NO
20. Personal con jornada de 38 horas semanales.	Durante los días 24, 26, 27 y 28.	SI	SI	SI	NO	NO

NUMERO 4

Complementos salariales							De vencimiento superior al mes	Justificantes
Calidad o cantidad de trabajo								
Plus Convenio	Plus actividad	Primas taller	Premio rendimiento	Gama	Prima sondeos	Gratificación extraordinaria		
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	-	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	-	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	-	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Certificado médico. Deberá constar la gravedad.	
SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.	
SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Certificado del Juzgado o invitación.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Certificado empadronamiento.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Certificado médico S.O.E.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Copia volante médico.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Certificado del médico.	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante servicio médico.	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Carné de donación.	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico de urgencia.	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado mesa electoral.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Citación.	
NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Citación.	
NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	-	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Citación.	
SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	Citación.	
NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	-	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante citación.	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado centro escolar.	
-	-	-	-	-	-	-	-	
SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado asistencia.	
NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado asistencia.	
SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	-	

ANEXO NUMERO 5

Importe de dietas

Grupo	Dieta completa	Dieta reducida	Plus comida
1	2.030	1.015	—
2	1.350	675	—

Grupo	Dieta completa	Dieta reducida	Plus comida
3	950	475	170
4	900	400	170

Nota: A) Se tenderá a unificar los importes de las dietas de todo el personal, procurando en convenios sucesivos establecer únicamente dos grupos?

ANEXO
Prendas

Grupó F	Personal Clase de:	Duración	Traje tergal gris	Pantalón tergal gris	Sahariana azul	Pantalón azul	Mono azul	Bata blanca	Americana gris	Anorat azul
A	Conductores de vehículos de los Jefes de centros regionales y sede central.	Un año	Un año				Un año			Dos años
B	Conductores de vehículos de campo, plataforma, camiones, Maquinista Conductor y Ayudante plataforma.						Un año			Dos años
C	Personal de Equipos Mecánicos y Sondeos.						Seis meses			Dos años
D	Mandos de Taller, Capataz de Almacén y Capataz de Transporte.									Tres años
	Operarios de Taller, Almacén y Depósito (1).						Seis meses			(2)
E	Guardas y Vigilantes.				Seis meses	Seis meses				Tres años
G	Delineantes, Médicos, A.T.S. y Analistas.							Seis meses		
H	Capataces de Explotación y Equipos Mecánicos y personal de Topografía.				Seis meses	Seis meses				Dos años
I	Limpiadoras y Cocineras.									
J	Ordenanza y Botones.									

(1) Discrecional del Jefe de Taller según se trabaje en explotación y similar al C.

(2) Cada dos años para Mecánicos de grupos de Mantenimiento y Equipos de Atenciones.

Los datos de este cuadro expresan la duración máxima. Las prendas serán sustituidas cuando, por su deterioro, sea requerido.

ANEXO
Tabla

Niveles	Salario base	Plus Convenio	Total mes	Plus actividad		Pagas extraordinarias		Total
				Año	Valor hora	Julio, octubre, diciembre	Beneficios	
II A	51.334	4.500	55.834	81.000	37,83	62.584	51.334	990.094
II B	37.856	4.500	42.356	81.000	37,83	49.106	37.856	774.446
III A	40.750	3.741	44.491	67.349	31,45	50.104	40.750	792.303
III B	32.122	3.741	35.863	67.349	31,45	41.476	32.122	654.255
IV	31.411	3.048	35.059	65.657	30,66	40.530	31.411	639.366
V	29.225	3.358	32.583	60.451	28,23	37.621	29.225	593.535
VI	26.246	2.964	29.210	53.359	24,92	33.657	26.246	531.096

Grupo I:

Niveles II y III de la clasificación de personal.

Grupo II:

Resto de los niveles.

Por consiguiente, dentro de estos grupos se congelarán los niveles superiores hasta que sean alcanzados por los inferiores.

B) El personal que, conduciendo vehículo propiedad de la Empresa, se traslade entre Centros Regionales, tendrá derecho a dieta de categoría inmediata superior a la que le correspon-

da, 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.

El personal del grupo 4, en el que se dé las circunstancias reseñadas anteriormente, percibirá un complemento de 200 pesetas.

C) Por excepción, los importes de las «dietas reducidas» en el presente Convenio, y para respetar las cantidades que actualmente se vienen percibiendo, se cifran en los valores indicados, los cuales suponen un porcentaje superior al 40 por 100 fijado en el texto articulado.

NUMERO 6

de trabajo

Camisa blanca manga larga	Camisa gris manga larga	Uniforme	Corbata gris	Corbata negra	Gorra gris o boina	Americana abierta y pantalón azul	Botas de seguridad	Bata y delantal	Observaciones
Seis meses				Seis meses					
	Seis meses		Un año		Un año	Un año	*		Los Ayudantes recibirán dos monos al año. * Reposición según deterioro
	Seis meses				Un año		*		* Reposición según deterioro.
						Seis meses			* Sólo para Capataz de Transportes.
					Un año		*		* Reposición según deterioro. Los Oficiales de Mantenimiento recibirán tres monos.
	Seis meses		Un año		Un año				
								Seis meses	
		Seis meses							

NUMERO 7

salarial

Niveles	Salario base	Plus Convenio	Total mes	Plus actividad		Pagas extraordinarias		Total
				Año	Valor hora	Julio, octubre, diciembre	Beneficios	
VII	25.578	2.876	28.454	51.768	24,17	32.788	25.578	517.098
VIII	25.051	2.808	27.857	50.515	23,59	32.067	25.051	508.051
IX	23.849	2.645	26.494	47.614	22,23	30.467	23.849	480.792
X	23.336	2.580	25.916	46.433	21,68	29.785	23.336	470.116
XI	23.159	2.511	25.670	44.956	21,00	29.623	23.159	465.024
XII	23.062	2.503	25.565	44.808	20,93	29.505	23.062	463.155
XIII	14.672	1.433	16.105	25.798	12,05	18.255	14.672	288.495

Nivel	Salario base- antigüedad	Valor hora profesional	Valor hora- Plus nocturnidad- Tóxicos	Valor horas camino	Valor horas inclemencia tiempo	Horas extras mensuales		
						Primera	Segunda y sucesivas	Festivas
II A	26.465	—	21	188	440	537	671	839
II B	26.465	—	21	188	440	537	671	839
III A	21.188	—	16	156	360	439	550	686
III B	21.188	—	16	156	360	439	550	686
IV	20.606	328	16	153	344	420	526	656
V	18.955	304	15	141	310	378	473	592
VI	16.452	272	13	125	258	326	409	510
VII	15.981	265	12	122	241	305	384	477
VIII	15.379	259	12	118	240	301	378	473
IX	14.305	246	11	111	219	277	344	431
X	13.589	241	11	109	204	260	326	409
XI	12.670	238	10	108	197	—	—	—
XII	12.670	237	10	101	191	232	290	364
XIII	—	148	—	55	129	162	206	259

20593

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA).

Visto el expediente del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Distribuidora Industrial, Sociedad Anónima» (DISA) y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 25 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio con su texto y documentación complementaria suscrito por las partes el 11 de mayo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que, realizados los oportunos estudios económicos, se comprobó que no se ajustaba en alguna de las partes del texto a los incrementos de masa salarial autorizados por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, por lo que se les remitió a las partes, las que en renegociación y en acta de 5 de julio de 1979 lo modificaron para adecuarlo a las normas del indicado Real Decreto-ley;

Resultando que sometido el Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, con las modificaciones introducidas por las partes, la referida Comisión en su sesión de 5 de julio de 1979 estimó que podía ser homologado, pues ya se ajustaba a las prescripciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución, por ser su ámbito interprovincial, y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta ahora a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que por ser una Empresa comprendida en la norma segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, ésta, en su sesión de 5 de julio de 1979, acordó su homologación, y que, examinado el texto del referido Convenio, no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.», (DISA), el 11 de mayo de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recur-

so contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 18 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará al personal que trabaja en la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), en los centros de trabajo de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando la productividad.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de la Empresa de la actividad referenciada y señalado dentro del ámbito funcional y territorial antes citado.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

a) *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a las cero horas del día 25 de marzo de 1979, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

b) *Duración.*—La duración del presente Convenio será de un año, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

c) *Prórroga.*—Al término de su duración, automáticamente se prorrogará de año en año si, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiese denunciado.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales, o cualquiera otra causa.

Las partes, aclarando esta cláusula, señalan que con las mejoras económicas y empresariales pactadas en el presente Convenio quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios y horas extraordinarias no trabajadas, etcétera, que estuviesen establecidos o pactados hasta la fecha, los que, en su consecuencia, quedan suprimidos.

Art. 6.º *Absorbibilidad.*—Asimismo se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos del presente Convenio, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superan el nivel alcanzado por el mismo, y sólo en lo que excedan al referido nivel. Si, por el contrario, las mejoras que pudieran establecerse en el futuro, unidas a los mínimos reglamentarios, no alcanzaran las en éste establecidas, el pacto continuará vigente, sin ninguna modificación, no estimándose, por tanto, a nin-