

Sociedad Anónima», con domicilio en Pozuelo de Alarcón (Madrid), calle García Martín, número 1, y procedente de importación de Estados Unidos de América, como elemento protector de los oídos, de clase C.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y 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 511, de 28-II-1980. Protector auditivo. Tipo tapón. Clase C».

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-2 de protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

8703

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 26 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), que fue suscrito el día 24 de marzo de 1980 por la representación del personal de la misma acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), suscrito el día 24 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, S. A. (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 *Ámbito 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 *Ámbito 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 Contrato de Trabajo.
- b) El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

La Dirección de la Empresa suministrará a la representación de los trabajadores una relación del personal excluido en el momento de la 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 1980 y su duración será de dos años a contar desde esta fecha, a excepción de las condiciones económicas para 1981 y la designación de cantidades que se determinen para ascensos en dicho año. La iniciación de la negociación de estas condiciones se efectuará en el mes de febrero de 1981.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

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

Art. 6.º *Comisión de Vigilancia del Convenio*:

1. *Constitución*.—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:

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

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley que regule la actuación negociadora en materia de Convenios.

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

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:

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

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 y el origen de las mismas.

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

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

Art. 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, suponen 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 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 la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.», por sus necesidades, se concretan en:

Grupo operario

Capataz:

- Capataz-Maquinista de Equipos Mecánicos.
- Capataz de Equipos Mecánicos.
- De Sondeos.
- De Almacén.
- De Transportes.
- De Forja.

Conductor Mecánico:

Oficial de primera:

- Oficial de primera Mecánico.
- Oficial de primera de Mantenimiento Estándar.
- Maquinista de primera.
- Maquinista de primera Conductor.
- Oficial de primera de Sondeos.
- Oficial de primera Conductor.
- Oficial de primera Albañil.

Oficial de segunda:

- Oficial de segunda Mecánico.
- Oficial de segunda Mantenimiento.
- Maquinista de segunda.
- Oficial de segunda de Sondeos.
- Oficial de segunda Conductor.
- Oficial de segunda Albañil.

Oficial de tercera:

- Oficial de tercera Mecánico.
- Maquinista de tercera.
- Oficial de tercera de Sondeos.
- Ayudante de Albañil.
- Ayudante de Plataforma.

Especialistas:

- Especialista de Taller.
- Peón especializado de Equipos Mecánicos.
- Peón especializado de Sondeos.
- Mozo especializado de Almacén.

Peón.

Grupo subalterno

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

Grupo administrativo

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

Grupo técnico

A) Personal Técnico Superior:

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

B) Personal Técnico Medio:

- Arquitectos e Ingenieros Técnicos y los que posean 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.
- Calificador.

Taller:

- Jefe de Taller.
- Maestro de Taller.
- Maestro de segunda.
- Encargado.

Equipos Mecánicos:

- Encargado de Equipos.

Sondeos:

- Encargado de Equipos.
- Encargado de Mantenimiento Estándar.
- 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 este Convenio Colectivo y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio se constituirá una ponencia mixta paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el 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 del Centro correspondiente, que oír 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 informe al Delegado de Personal o Comité correspondiente.
- c) La Empresa someterá a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicotécnicas que considere necesarias para el ingreso y el grado de preparación adecuado a la categoría profesional que vaya a ocupar, publicando en cada ocasión los temas a que deban ajustarse las pruebas de ingreso con treinta días de antelación. Deberá formar parte del tribunal calificador un miembro del Comité Regional donde se contrate, asesorado por cualquier persona que trabaje en la Empresa.

Art. 15. Periodo de prueba:

1. Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento.
2. Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces el salario base-Convención correspondiente a un día.

CAPITULO IV

Plantillas

Art. 16. Plantillas. Registro y Censo de personal:

1. La Empresa confeccionará, actualizará 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 puedan crear nuevos Centros o suprimir algunos de los existentes.

Igualmente se confeccionará el Registro de personal de cada Centro de trabajo, en el que deberá figurar, en relación a cada uno de los trabajadores, los datos que a continuación se detallan.

- 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 a 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 la 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 profesionales existentes. El número de orden en el Censo se derivará de la fecha de antigüedad en cada categoría.

Contra estas clasificaciones y durante el plazo de un mes, cabrá reclamación, fundamentada por parte 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 del Centro Regional, oído el Delegado Personal o Comité correspondiente, agrupará al personal, de acuerdo con las funciones que realice, en los conjuntos siguientes:

- a) Con dedicación directa a la producción.
- b) Con otras funciones.

Se considerará dentro del primer conjunto aquel personal que, de manera habitual, está físicamente presente en las obras prestando sus servicios a la organización, dirección, administración o realización de las mismas. También se considerará integrado en este conjunto aquel personal de los talleres de los Centros Regionales que presta sus servicios físicamente en las obras, tales como los equipos de atenciones y/o equipos de mantenimiento, conductores, almaceneros, etc.

Se considerarán incluidos en el segundo conjunto aquellas personas que de manera habitual desarrollan su cometido en las

oficinas de los Centros Regionales, Sede Central y Centro de Vallecas, así como el resto del personal de los talleres no incluido en el apartado a). Asimismo, se considerarán incluidas en el segundo conjunto aquellas personas que prestan sus servicios en funciones de guardería y vigilancia.

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, respetando los turnos que la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y la Ley de Relaciones Laborales prevén, si bien se tendrá en cuenta la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar.
2. Las necesidades que puedan derivarse de la aplicación de la plantilla por exceso de personal en algunos de los Centros de trabajo deberán resolverse:

- a) Trabajos en otra categoría.
- b) Reconversión del personal afectado.
- c) Desplazamientos en comisión de servicios.
- d) Traslados concertados.
- e) Traslados forzados 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 representación del Comité Nacional, elaborará un Reglamento de ascensos.
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.

CAPITULO VI

Calendario, jornada, horario, vacaciones y fiestas

Art. 19. Jornada de trabajo:

1. El número de horas de trabajo efectivo para el año 1980 será de mil novecientas horas.
2. El número de horas de trabajo efectivo para el año 1981 será de mil novecientas treinta y cuatro.

Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante los años 1980 y 1981, una jornada anual de mil setecientos veinticinco horas de trabajo efectivo, con el carácter de jornada especial y a título personal, a quienes tenían consolidado y reconocido este derecho durante la vigencia de los Convenios anteriores.

Art. 20. Calendario.—Una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, y de acuerdo con la jornada anual pactada, la Empresa confeccionará la propuesta de calendario y horarios correspondiente para cada Centro de trabajo, con las diferencias estacionales que pudieran corresponder en su caso, para de común acuerdo con la representación de los trabajadores afectados elevarla a definitiva.

Art. 21. Festividad de la Empresa.—Será considerado el día 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 se realizará de lunes a viernes, con las siguientes modalidades y duración que a continuación se especifican.
2. Duración de la jornada:

A) Personal con jornada anual «normal» de trabajo:

a) Personal de Equipos Mecánicos del conjunto de «dedicación directa a la producción», con carácter experimental para los años 1980 y 1981:

— Periodo del 31 de marzo al 31 de octubre (en 1980) y del 30 de marzo al 30 de octubre (en 1981).—Jornada diaria de nueve horas. Con carácter general el horario será de ocho a trece horas y de catorce a dieciocho horas.

— Resto del año.—En cada Centro de trabajo, una vez conocido el calendario de fiestas locales, se procederá al cálculo de la jornada diaria para este periodo, hasta completar la jornada de ocho horas treinta minutos a trece horas y catorce horas hasta completar la jornada correspondiente.

En caso de prórroga automática de este Convenio sin cambio sobre las condiciones pactadas, la jornada anual para este per-

sonal se retrotraerá a lo convenido para 1980, distribuida uniformemente de lunes a viernes durante todo el año.

b) Personal de Equipos de Sondeos del conjunto de «dedicación directa a la producción».

Con carácter general este personal trabajará a dos turnos. Los horarios para 1980 serán los siguientes:

- Primer turno: De cinco horas treinta y seis minutos a catorce horas.
- Segundo turno: De catorce horas a veintidós horas veinticuatro minutos.

Para el año 1981 se adaptarán estos horarios a la jornada anual pactada y al calendario correspondiente.

En el caso de trabajar a un solo turno se realizará el horario previsto en el apartado c).

c) Personal del conjunto de «otras funciones».

La duración de la jornada diaria será la que resulte al distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables al confeccionarse el calendario. Con carácter general, se seguirán manteniendo los mismos horarios que se tienen establecidos con las correcciones debidas a la disminución de la jornada pactada.

B) Personal con jornada anual especial:

La duración de la jornada diaria será la que resulte al distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables al confeccionarse el calendario. Con carácter general se seguirán manteniendo los mismos horarios que se tienen establecidos.

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

4. Las adaptaciones del horario de trabajo del personal a las necesidades de la producción se pactarán entre el Jefe del Centro Regional, el Comité Regional y el personal interesado.

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, dado que el período estacional de mayor actividad productiva de la Empresa coincide con el período normal de vacaciones, antes citado, el personal encuadrado en el conjunto a) del artículo 18 (de funciones directas de producción) disfrutará sus vacaciones en un período que comprenderá necesariamente del 22 de diciembre al 8 de enero, ambos inclusive. Este personal es el siguiente:

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

Para el presente año 1980 seguirán siendo válidos los acuerdos pactados para el II Convenio para el 50 por 100 del personal afectado que no tuvo derecho en el año 1979.

Como compensación, para el año 1981, 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, y percibirá una bolsa de vacaciones que se determinará en el capítulo de remuneraciones a pactar en 1981.

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, y en casos excepcionales podrán pactarse períodos distintos a los anteriormente mencionados.

4. Cada Centro Regional estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación de acuerdo con las peculiaridades de cada una de los Centros de trabajo y de conformidad entre el Jefe del Centro y el Comité correspondiente.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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 a reanudar los mismos como horas perdidas por inclemencia del tiempo.

No se computarán como tales las suspensiones de trabajo inferiores a dos horas dentro de una jornada parcialmente trabajada, ni el tiempo empleado en otras actividades que se le encomienden.

El importe de las horas perdidas 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 de una mayor eficacia, solamente se recuperarán las horas perdidas desde el 1 de enero hasta la fecha de la recuperación efectiva, así como las que se vayan perdiendo posteriormente, y para lo cual se prolongará con carácter general la jornada en una hora más por día, teniendo ésta el carácter de hora de recuperación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal, hasta un máximo de ciento cincuenta horas en el año. El período de recuperación efectiva se iniciará el 15 de marzo, finalizando el 15 de noviembre.

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 forma y plazo establecidos, será descontado el importe de las remuneraciones devengadas en su día.

CAPITULO VII

Licencias, excedencias y enfermedades

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

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

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.

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, 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. Este precepto se aplicará independientemente del carácter con que se preste el Servicio y por el tiempo mínimo de duración del mismo.

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

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

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

Art. 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 período comprendido entre el 15 de noviembre y 15 de marzo, el personal con «dedicación directa a la producción», grupo a), del artículo 18, podrá solicitar permiso particular.

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

En este supuesto el personal afectado tendrá los siguientes derechos:

- Al cómputo del tiempo de permiso a efectos de antigüedad.
- A continuar en alta a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo en la cuantía correspondiente al mes anterior a producirse el permiso.
- A considerar el tiempo de este permiso en el devengo de las pagas extraordinarias.

Art. 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 recibo firmado, y hará llegar el original, por conducto reglamentario, con los oportunos informes, al Jefe de Personal correspondiente, quien, por delegación de la Dirección, concederá o denegará el permiso o licencias solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

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

CAPITULO VIII

Residenciación, desplazamientos y traslados

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, procurando que los que haya que desplazar de uno a otro Centro Regional lo sean por turnos rotativos entre el personal afectado, y establecido entre el Jefe del Centro y el Comité Regional correspondiente.

Con motivo de estos desplazamientos TRAGSA abonará dietas en la forma que se regula en los siguientes apartados y en la cuantía expresada en el anexo número 5. Las percepciones por conceptos 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 taño 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, 10 pesetas por kilómetro.
- Por cada operario transportado, 2 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 47 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 de vehículos particulares a los tajos, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los desplazamientos y capacidad razonable de los vehículos.

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

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.

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 los miembros 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 en estas materias, se llevará a cabo por los órganos de la Empresa designados a tal efecto por la Dirección; 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 8. El Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro Regional supervisará el correcto cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia.

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 de Personal:

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

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

c) Serán oídos por la Empresa en los expedientes por 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 Empresas, integrados por todos los miembros de los Comités de Centro y los Delegados de 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 de Personal.

Art. 41. *Comité Nacional de Empresa:*

1. El Comité Nacional de Empresa estará integrado por 24 miembros elegidos por los Comités Regionales, hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores y nueva elección de representantes sindicales, en cuyo momento el número de componentes del Comité será 12. Para formar parte de este Comité será preciso investir la calidad de Delegado de 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 la Ley en el ámbito de su competencia y las definidas en el presente Convenio.

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 sus funciones; para idéntica finalidad dispondrán 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

Servicios sociales

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, un Vocal de cada representación, alternativamente.

4. Son facultades y fines de las Comisiones Regionales y del Comité Nacional de la representación de los trabajadores en TRAGSA únicamente los estudios y propuestas a la Empresa relacionados en casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna otra Comisión, salvo que la representación de los trabajadores y la Empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales 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. 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 8.550.000 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 cien 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.

Durante la vigencia del presente Convenio, por la Dirección de la Empresa se establecerá el «premio a la constancia» para todos los trabajadores que llevan más de veinticinco años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa.

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 interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

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

Art. 48. *Seguro de accidentes:*

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

2. Tal seguro consistirá en el abono de un millón 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 un millón setecientos cincuenta mil 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 125.000 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 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 Convenio y antigüedad. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o

enfermedad común con hospitalización y a partir del decimoquinto día de baja en los demás casos de enfermedad común.

El complemento correspondiente al supuesto de baja por enfermedad común, pactado como nuevo concepto en este III 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 periodo 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 en la misma, como consecuencia de jubilación o incapacidad declarada por el Organismo competente, a una cantidad de 12.250 pesetas por año de servicio.

La fecha tope desde la que habrá que 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 periodo.

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 cualquier otra deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del productor serán satisfechas por quien corresponda de acuerdo a la Ley.

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

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. Concepto retributivos:

1.º 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 Convenio.
- B) Complementos salariales.

1. Personales.

- 1.1. Plus antigüedad.
- 1.2. Ayuda para vivienda en caso de traslado.
- 1.3. Gratificación personal.
- 1.4. Plus cambio de jornada

2. De puestos de trabajo.

- 2.1. Plus nocturnidad, trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.
- 2.2. Plus Jefe de Equipo.
- 2.3. Plus Conductor-Mecánico.

3. De calidad o cantidad de trabajo.

- 3.1. Plus de asistencia.
- 3.2. Horas extraordinarias.
- 3.3. Horas profesionales.
- 3.4. Incentivos.
 - 3.4.1. Primes de Taller.
 - 3.4.2. Premio por rendimiento.
 - 3.4.3. Gama.
 - 3.4.4. Prima de sondeos.
 - 3.4.5. Complemento de carga y autocar.

4. De vencimiento superior a un mes.

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

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

Art. 57. *Salario base Convenio. Concepto y devengo.*—El salario base Convenio, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, 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 Convenio se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en las licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni se abona en las horas o fracciones hora de interrupción de la jornada en los casos previstos en este Convenio y legislación vigente (licencia o permiso no retribuido, 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 de la misma forma que el salario base Convenio y con las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios.

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

Art. 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 devengará en las doce 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 cambio de jornada.*—El personal de Equipos Mecánicos del conjunto de dedicación directa a la producción, afectado por el artículo 22, punto 2, apartado A), a), percibirá durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, un plus por cambio de jornada de dos mil (2.000) pesetas mensuales.

Este plus solamente se dejará de percibir, en la parte proporcional correspondiente, en los casos de permiso particular.

Art. 62. *Plus de nocturnidad. Plus trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.*—Para el abono de estos pluses se estará a lo dispuesto 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. 63. *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 desempeñan 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 periodo 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. 64. *Plus de Conductor-Mecánico.* Este plus lo percibirán los Conductores-Mecánicos.

Su importe es de seis mil ciento dos (6.102) pesetas anuales y se percibirán en 15 pagas al año, haciéndose efectivo en las 12 mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad.

Art. 65. *Plus de asistencia.*—Este plus se devengará por hora de presencia de jornada ordinaria, con las limitaciones que se especifican en el anexo número 4.

Igualmente se devengará este plus de asistencia durante el periodo de vacaciones, en función de 178,12 horas ordinarias, que corresponden a dicho periodo.

El plus de asistencia se percibirá a los valores horarios determinados en el anexo número 7, para cada uno de los niveles.

Art. 66. *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 horas extraordinarias primeras la primera que se realice cada día, incluso en sábado, considerándose las restantes segundas.

Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones que regulan la realización de horas extraordinarias, se acuerda establecer un control mensual y previsión anticipada de las mismas.

Dicho control se realizará entre la Jefatura de los Centros y los Comités correspondientes.

Art. 67. *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. 68. *Incentivos.*—Las primas de taller, gama y prima de sondeos se incrementarán, sobre las bases de cálculo de 1977, en un 5,20 por 100.

En lo correspondiente a complemento de carga y autocar, prima de funcionamiento y gratificación transitoria, las bases de cálculo para estos conceptos se incrementarán en un 13,05 por 100 sobre los valores al 31 de diciembre de 1979.

En lo correspondiente al premio por rendimiento, quedará sujeto a las revisiones de las tarifas correspondientes al mismo, aplicándose sobre las bases de cálculo del 31 de diciembre de 1979.

Estos conceptos se devengarán y abonarán de la misma forma que en el II Convenio.

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 cual fuere 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 de distancia): 4.594 pesetas por mes.

— Resto de personal (transporte): 1.923 pesetas por mes.

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 corresponden según el anexo número 8 en lo que se refiere al tiempo de espera y transporte. En relación con gastos de locomoción en vehículo propio, se abonará en base a 10 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 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 fechada.

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

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

ANEXO 1

Gratificación personal

Nombre y apellidos	Anual	Mes
Lorenzo Charles Azlor	85.311	5.687
Ramón Gallart Solá	101.841	6.789
Javier Sierra Soria	70.251	4.683
José Luis Martín Sánchez	104.613	6.974
Pablo Domínguez Pardo	105.425	7.028
Antonio García Moya	127.442	8.496
Concepción Asuategui Muzas	50.246	3.350
José Ezquerria Albasa	76.475	5.098
Joaquín Gálvez Gómez	76.475	5.098
Eusebio Jiménez Muniente	76.475	5.098
Rosario María Miranda Bayod	50.111	3.341
Jesús Pérez Llorce	64.031	4.269
Pedro Soler Peris	63.515	4.234
Santiago Escalera Zaldivar	72.041	4.803
Pascual Fuertes Torralba	85.376	5.692
Sebastián Lafuente Marzo	84.956	5.664
Antonio Montero Peg	85.526	5.702
Félix Sánchez Velasco	85.421	5.695
Ramón Pradel Alcubierre	82.931	5.529
Bienvenido Rodríguez García	70.706	4.714
Francisco Rodríguez Gómez	83.321	5.555
Gregoria Calavia Abadía	28.412	1.894
José María Garisa Sanagustín	38.252	2.550
Clemente Guallar Francia	64.427	4.295
Gloria Alcaine Royo	5.900	393
Pedro Gálvez Munuera	51.311	3.421
Andrés Fumal Terraz	66.035	4.402
José Cartié Simón	65.570	4.371
Antonio Diestre Cartié	40.670	2.711
Luis Franco Tejero	41.216	2.748
Andrés Fuertes Torralba	65.351	4.357
Manuel Fuertes Torralba	41.516	2.768
Carmelo Gallego Rodríguez	40.865	2.724
Emilio García Salguero	27.845	1.856
Antonio Gavin Lacambra	53.300	3.553
Santiago Guallar Francia	41.261	2.751
Julián Jiménez Jiménez	65.201	4.347
Agustín Laborda Longás	41.126	2.742
Jesús Laborda Longás	39.320	2.621
Fernando Lasheras Tenias	28.235	1.882
Antonio Merin García	28.250	1.883
Emilio Ortiz Salguero	26.780	1.785
José Luis Gallizo Laita	6.022	401
Julio García de Durango	45.561	3.037
Angel Ortiz Mendoza	107.721	7.181
Luis Eusebio Martínez	61.701	4.113
Enrique Martínez González	59.991	3.999
José Roa Medina	44.481	2.965
Angel Ocaña Fariñas	44.481	2.965
Antonio Castillo Ortiz	44.481	2.965
Carlos Alonso Cordero	44.481	2.965
José María Pérez Ibáñez	44.481	2.965
Jesús López Álvarez	35.658	2.377
Cástor S. González Berrendo	7.250	483
Eusebio Maestro Moreno	7.250	483
Manuel Pérez García	7.250	483
Andrés Barrios Gutiérrez	7.250	483

ANEXO 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 el 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, bajadas, estratos inclinados, pérdidas de circulación, extracción de testigos, etc.). Corrección y medida de la vertical de un sondeo. Recuperación de tubería. Cementaciones: cálculo de cemento y pasta. Reconocimiento de los terrenos. Organización del personal. Inventarios de materiales y combustibles y lubricantes. Entradas y salidas de los mismos. Debe poseer el carné de clase C o superior. Distintos varillajes y roscas: reconocimientos. Medidas A. P. I. Soldaduras. Clase de triconos y cuatricos. Fragua y temple de trépanos. 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 registro, ficheros, etcétera.

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

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

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

Capataz de Transporte

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, tiene por misión organizar y distribuir el trabajo de los vehículos de acuerdo con las instrucciones recibidas; vigilar el consumo y necesidades de combustibles y lubricantes, repuestos y recambios de los vehículos, adoptando las medidas necesarias para el normal funcionamiento de los mismos; cuidar asimismo del cumplimiento de cuanto exige el Código de 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 aquélla a otra persona, dando, si se le exigiere, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se 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 desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso, si es necesario, subiéndolo a lo alto de las cisternas para ello.

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

Profesionales de Oficio de Taller

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

Oficial de 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 de primera Conductor

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

Maquinista de 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 de clase C o superior.

Maquinista de 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 «Trag-sa», debiendo vigilar los niveles y realizar las operaciones de engrase diarias.

Debe saber redactar correctamente su parte diario de trabajo.

Oficial de primera de Sondeos

Es el operario que, dependiendo del Capataz, si lo hubiere, dirige los trabajos de los Oficiales de inferior categoría y realiza los de mayor esmero y delicadeza de los trabajos de funcionamiento y mantenimiento general de la perforadora, hilera de trabajo y preparación de lodos. Tiene o puede tener a su cargo un turno de trabajo en los equipos de rotación o un turno e incluso un equipo en los de percusión, en cuyo caso percibirá el correspondiente plus de Jefe de Equipo del artículo 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 lo siguiente:

Soldar con autógena y eléctrica. Instrumentos de medida de la máquina. Clases de varillaje y de roscas. Medidas de caudal y precisión en el aforo de un sondeo. Medidas A. P. I. Descripción y clasificación de detritus. Poseerá 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 de segunda de Sondeos

Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial primera o el Capataz, si los 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. Idem del funcionamiento de los motores de combustión y de gasolina. Velocidad y temperatura de régimen de los motores. Conocimiento práctica del despiece y desmontaje de las herramientas. Clase 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, etcétera). Conocimiento de los componentes y aditivos del lodo (bentonita, tripolifosfato, sosa cáustica, tanino, baritina, etcétera). 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 de tercera de Sondeos

Es el operario que, a las órdenes del Capataz u Oficial 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 a Oficial de tercera será necesaria 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:

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

Oficial de 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 de 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:

- Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso, si es necesario, subiendo a lo alto de las cisternas para ello.
- Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se les ordene.

Oficial de 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 refe-

rentes 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.—Sabrá colocar ladrillos que no sean fijos, 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 elementos de albañilería mediante los cuales se capacite para las categorías superiores.

Especialistas de Taller

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

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 emplazamientos; apertura de cauces y canales para conducción de agua o lodos; limpieza de conducciones y decantadores y balsas de lodos; limpieza de detritus, carga de cisterna, etc. Ayuda en el montaje y desmontaje de los equipos de perforación, desarrollo y aforo, a las órdenes del Oficial correspondiente.

Deberá tener los siguientes conocimientos:

Saber leer y escribir. Suma. Resta. Multiplicación. División. Proporciones. Unidades de longitud del sistema métrico decimal. Mediciones de herramientas en medidas métricas. Unidades decimales de superficie. 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 enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibiendo y/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 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 sólo 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 pape-

letas 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 pudieran confiar relacionados con su función, se considerarán como Oficiales Administrativos de segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones a las establecidas para su clasificación como Listeros mientras permanezcan afectos a este servicio.

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

Jefe de Guardas

Dotado de la correspondiente licencia o credencial, ejerce funciones de orden y vigilancia dentro del recinto 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 despachar los pedidos. Registra en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada. Redacta los partes de entrada y salida. Deberá poseer conocimientos elementales de aritmética y práctica en mecanografía. Tendrá responsabilidad en las obligaciones de su cargo y ordenará el trabajo entre los Almaceneros que de él dependan.

Vigilante Jurado

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

Vigilante

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

Almacenero

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

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

Ordenanzas

Son los subalternos que tienen la misión concreta de hacer recados, copiar documentos a prensa, 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 de 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, algunas de las siguientes funciones: Responsabilidad en la confección de nóminas y liquidaciones de Seguridad Social, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, cajeros de cobros y pagos, sin firma ni fianza; traductores, programadores de ordenador, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado más de 120 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis minutos.

Oficial de segunda Administrativo

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

Auxiliar Administrativo

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

GRADO TECNICO*Técnicos titulados*

Tendrán esta consideración quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de Grado Superior o Medio han sido contratados para desempeñar las funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y de la competencia de su titulación profesional, mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción por tanto a los aranceles o escalas de honorarios corrientes en la respectiva profesión. Dentro de este grupo pertenecerán al nivel «A» aquellos técnicos titulados que la Dirección de la Empresa, libre y expresamente designe o contrate para tal nivel, quedando incluidos todos los demás en el grupo «B».

Se dividen en dos categorías:

A) Personal técnico superior:

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

B) Personal técnico medio:

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

Personal no titulado**PERSONAL DE TOPOGRAFIA***Práctico de topografía de primera*

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

Práctico de topografía de 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

Auxiliar 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 apartados para adquirir la competencia profesional correspondiente.

PERSONAL DE ORGANIZACION*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 utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

Jefe de segunda

En todo será similar al de primera, con la 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, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento con dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudios y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección del personal.

Técnico de Organización de segunda

Es el Técnico que, además de hacer los trabajos de auxiliar de la Organización, realiza los siguientes: 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 croquisación consiguiente; evaluación de necesidades de materiales y en casos de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

Auxiliar de 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 Técnico de Organización de segunda en tanto no les corresponda ascender.

PERSONAL DE DELINEACION

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 conjuntos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubricaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismo o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

Delineante de segunda

Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcedor, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamiento de talles 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 Contramaestres y a las órdenes de Ingeniero o Ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: La organización y dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Maestro de taller

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

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

Maestro segundo

Es el técnico procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio que bajo las órdenes inmediatas del Jefe de taller o Maestro primero, si éstos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de 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 medias de fundamento administrativo y organización del trabajo propias 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 de 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 cumplimentación del parte de herramientas.

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

c) La responsabilidad de la dotación y conservación de los documentos 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, confecciones de la Ordenanza Laboral, así como de la legislación social en general. Debe poseer amplios y completos conocimientos sobre seguridad e higiene del trabajo, prevención de accidentes y primeros auxilios.

Deberá estar en posesión de los conocimientos generales de aritmética y geometría; alineaciones, replanteos, cubricaciones, nivelaciones con aparatos sencillos, interpretación de planos topográficos; arranque de piedra en canteras, colocación de vías; entubación de túneles, galerías y pozos; funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en esta clase de obras; en general, poseer la técnica necesaria 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 2 BIS

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

Categoría	Grupo salarial	Grupo dieta	Grupo cotización	Categoría	Grupo salarial	Grupo dieta	Grupo cotización
Ingenieros y Licenciados	II-A	1	1	Oficial de primera Mantenimiento Standard.	VIII	3	8
Ingenieros y Licenciados	II-B	1	1	Maquinista de primera	VIII	3	8
Ing. Téc. Agr.-Ind. A.T.S., Prof. Mercantiles.	III-A	1	2	Maquinista de primera Conductor	XIII	3	8
Ing. Téc. Agr.-Ind. A.T.S., Prof. Mercantiles.	III-B	1	2	Oficial de primera de Sondeos	VIII	3	8
Jefe administrativo de primera	III-A	1	3	Conductor Mecánico	VIII	3	8
Jefe administrativo de primera	III-B	1	3	Oficial de primera Conductor	VIII	3	8
Jefe Técnico Organización de primera	III-B	1	3	Oficial de primera Albañil	VIII	3	8
Jefe de Taller	IV	3	3	Jefe de Almaceneros	VIII	3	6
Maestro de Taller	IV	3	4	Listero de cinco años	VIII	3	6
Maestro de segunda (a extinguir)	IV	3	4	Jefe de Guardas (a extinguir)	VIII	3	6
Encargado de Eq. Mecánico (a extinguir)	IV	3	3	Listero	IX	3	6
Enc. Eq. de Sondeos (a extinguir)	IV	3	3	Auxiliar de Organización	IX	3	7
Capataz de Transporte (a extinguir)	IV	3	3	Calcedor	IX	3	7
Capataz de Almacén (a extinguir)	IV	3	3	Ayudante Práctico Topografía	IX	3	7
Maestro de segunda	V	3	4	Auxiliar Administrativo	IX	3	7
Jefe Técnico de Organización de segunda	V	2	3	Oficial de segunda Mecánico	IX	3	8
Delineante Proyectista	V	2	3	Oficial de segunda Mantenimiento Standard.	IX	3	8
Jefe Administrativo de segunda	V	2	3	Maquinista de segunda	IX	3	8
Capataz de Transportes	VI	3	5	Oficial de segunda de Sondeos	IX	3	8
Capataz de Almacén	VI	3	5	Oficial de segunda Conductor	IX	3	8
Encargado de Obras	VI	3	4	Oficial de segunda Albañil	IX	3	8
Técnico de Organización de primera	VI	3	5	Almacenero (a extinguir)	IX	3	8
Delineante de primera	VI	3	4	Oficial de tercera Mecánico	X	3	9
Encargado	VI	3	4	Maquinista de tercera	X	3	9
Oficial Administrativo de primera	VI	3	5	Oficial de tercera de Sondeos	X	3	9
Encargado de Mantenimiento Standard	VI	3	4	Ayudante de Albañil	X	3	9
Práctico Topografía de primera	VI	3	4	Almacenero	X	3	6
Capataz Maquinista Equipos Mecánicos	VII	3	8	Ayudante Plataforma (a extinguir)	X	3	9
Capataz Equipos Mecánicos	VII	3	8	Vigilante Jurado y Vigilante	X	3	6
Capataz Equipos de Sondeos	VII	3	8	Ordenanza	X	3	6
Capataz de Forja (a extinguir)	VII	3	8	Especialista	XI	3	9
Técnico Organización de segunda	VII	3	5	Peón Esp. Equipos Mecánicos	XI	3	9
Delineante de segunda	VII	3	4	Peón Esp. Equipos de Sondeos	XI	3	9
Práctico Topografía de segunda	VII	3	4	Mozo Esp. de Almacén	XI	3	9
Of. de Serv. Gen. y Mant. Of.	VII	3	8	Peón	XII	3	10
Of. primera Mecán. (con plus J. E. consolid.)	VII	3	8	Limpiadora	XII	3	10
Oficial Administrativo de segunda	VIII	3	5	Botones	XIII	3	11
Oficial de primera Mecánico	VIII	3	8				

ANEXO 3

Centros de trabajo existentes

Centro regional 1.—Orense: Orense (oficina cabecera), Curros Enríquez, 1, 2.º C. Orense, Ginzo de Limia General Franco, 119.	Centro regional 7.—Valencia: Valencia (oficina cabecera), Salamanca, 16, piso 2.º Valencia, El Grao (taller).
Centro regional 3.—Zaragoza: Zaragoza (oficina cabecera), Marina Española, sin número, edificio «Azabache».	Alcañive, Rambia Méndez Núñez, 45.
Zaragoza, Ejea de los Caballeros, plaza Magdalena, 3.	Centro regional 8.—Badajoz: Badajoz (oficina cabecera), Agustina Aragón 6, principal.
Huesca, Monzón, Ramón y Cajal, 14.	Badajoz, Puelonuevo del Guadiana (taller).
Huesca, El Temple del Caudillo, Afuera, sin número.	Badajoz, Zurbarán, Ronda Poniente, 5.
Huesca, Sarriena, plaza Salvador, 2.	Cáceres, Coria.
Centro regional 5.—Valladolid: Valladolid (oficina cabecera) Gabilondo, 1, piso 1.º	Centro regional 9.—Granada: Granada, (oficina cabecera), Calvo Sotelo, 4, 3.º, derecha.
Valladolid (taller), carretera de Burgos.	Granada (taller), Extrarradio, 7.
Palencia (oficina) República Argentina, 26.	Almería, Hermanos Machado, 2, 4.º
Palencia (taller), carretera Carvajala.	Ubeda (Jaén), plaza de los Caidos, 2.
Salamanca, Alfonso de Castro, 20, 4.º	Málaga, estación de Carlama.
Zamora, Ronda San Torcuato, 15.	Murcia, avenida José Antonio, E. galería.
Centro regional 6.—Madrid: Madrid (oficina cabecera), Modesto Lafuente, 63, 7.º, B.	Centro regional 10.—Sevilla: Sevilla, Torreblanca de los Caños, sin número (oficina cabecera-taller).
Madrid (almacén), Embajadores, 260.	Sevilla, Los Palacios, Cervantes, 16.
Cuenca, Alonso Chirino, 9 1.º D.	Cádiz, Jerez, plaza de Estévez, sin número.
Cuenca, San Clemente, Adrián Jareño, 10.	Huelva, Almonte.
Cuenca, Huete (taller), Camino Estación, sin número.	Centro regional, sede central.—Vallecas: Sede central, Generalísimo, 15, plantas 10 y 11.
Albacete, Doctor Ferrand, 1.	Centro Vallecas, camino de Horniguera, 169.
Albacete, Hellin La Olivera, sin número.	

ANEXO 4

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Complementos salariales									
		Personales		P. trabajo		Calidad o cantidad trabajo				De venci- miento s/mes	Perso- nales Plus cambio tornada
		Plus antigüedad	Gratificación personal	Jefe equipo	Conductor Mecánico	Plus asistencia	Primas taller	Premio rendimiento	Gama	Primas sondeos	
1 Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento.	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
2 Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables, ampliables a cinco si hay desplazamiento.	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
3 Fallecimiento de tíos y sobrinos carnales.	Un día laborable, ampliable a dos si hay desplazamiento.	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
4 Enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento.	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
5 Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales.	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
6 Alumbramiento esposa.	Tres días naturales, ampliables hasta seis si hay desplazam.	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
7 Matrimonio trabajador/trabajadora.	Veinte días naturales.	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
8 Matrimonio hijos, hermanos, cuñados y padres.	Un día natural, ampliable a dos en caso de desplazamiento.	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI

Justificantes

Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.

Certificado médico. Deberá constar la gravedad.

Libro de familia o certificado Juzgado.

Libro de familia.

Certificado Juzgado o invitación.

[illegible]

ANEXO 5

Importe de dietas

Grupo	Dieta completa	Dieta reducida	Plus comida
1	2.030	1.015	—
2	1.500	700	—
3	1.050	475	300

Notas:

A) Se tenderá a unificar los importes de las dietas de todo el personal procuran-
do en Convenios sucesivos establecer únicamente dos grupos:

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 corresponda, exclusivamente los días que realice el viaje de un Centro a otro. Quedan con igual derecho los Ayudantes de plataforma que se encuentren en las mismas condiciones.

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.

ANEXO 6

Prendas de trabajo

Grupo	Personal Clase de:	Duración	Traje gris	Pantalón gris	Sabana azul	Pantalón azul	Mono azul	Bata blanca	América gris	Anorak azul	Camisa blanca manga larga	Camisa gris manga larga	Uniforme	Corbata gris	Corbata negra	Correa gris o botina	América y abridor y pantalón azul	Botas de seguridad	Bata y delantal	Observaciones
A	Conductores de vehículos de los Jefes de Centros Regionales y Sede Central.		Un año	Un año			Un año			Dos años	Seis meses.	Seis meses.		Un año	Seis meses.	Un año	Un año	*		Los Ayudantes recibirán dos monos al año. * Reposición según deterioro.
B	Conductores de Vehículos de campo, plataforma, camiones maq.-cond. y Ayudante Plataforma.						Seis meses.			Dos años	Seis meses.	Seis meses.				Un año		*		* Reposición según deterioro.
C	Personal de Equipos Mecánicos y Sondeos.									Tres años							Seis meses.			* Sólo para Capataz de Transportes.
D	Mandos de Taller, Capataz de Almacén y Cap. de Transp.									(2)						Un año		*		* Reposición según deterioro. Oficiales de Mantenimiento recibirán tres monos.
E	Operarios de Taller, Almacén y Depósito (1).						Seis meses.			Tres años				Un año		Un año				
F	Guardas y Vigilantes.							Seis meses.												
G	Delineantes, Médicos, A.T.S. y Analistas.							Seis meses.												
H	Capataces de Explotación y Equipos Mecánicos y personal de Topografía.									Dos años								*		* Reposición según deterioro.
I	Limpiadoras y cocineras.																		Seis meses.	
J	Ordenanzas y Botones.												Seis meses.							

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

(2) Cada dos años para Mecánicos de grupo 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 7
Tabla salarial

Niveles	Salario base Convenio	Plus Asistencia		Pagas extraordinarias		Total	Niveles	Salario base Convenio	Plus Asistencia		Pagas extraordinarias		Total
		Año	Valor hora	Julio-octubre Navidad	Beneficios				Año	Valor hora	Julio-octubre Navidad	Beneficios	
II-A	64.618	82.377	39,—	70.029	57.441	1.125.321	VII	33.862	52.648	24,93	37.738	29.458	601.684
II-B	49.472	82.377	39,—	55.472	42.764	865.221	VIII	33.192	51.373	24,32	36.977	28.887	589.495
III-A	51.879	68.494	32,43	56.501	45.953	908.498	IX	31.661	48.423	22,93	35.240	27.585	561.680
III-B	42.181	68.494	32,43	47.191	36.548	752.787	X	31.013	47.222	22,36	34.499	27.030	549.905
IV	41.278	68.773	31,61	46.164	35.778	736.379	XI	30.735	45.720	21,65	34.331	26.839	544.372
V	38.498	61.479	29,12	43.007	33.409	685.885	XII	30.616	45.570	21,58	34.203	26.734	542.305
VI	34.710	54.266	25,69	38.703	30.181	617.076	XIII	19.286	26.237	12,42	21.161	17.008	338.160

ANEXO 8

Nivel	Salario base antigüedad	Valor hora profesional	Valor hora plus noctur. toxicidad	Valor hora camino	Valor hora inclemencias tiempo	Horas extras mensuales			Horas extras diarias			Plus Jefe de equipo			Complemento horas extras Jefe de equipo		
						Primera	Segunda y sucesivas	Festivas	Primera	Segunda y sucesivas	Festivas	Annual	Mensual	Valor hora	Primera	Segunda y sucesivas	Festivas
II-A	26.915	582	21	216	505	617	771	964	—	—	—	—	—	—	—	—	—
II-B	26.915	458	21	216	505	617	771	964	—	—	—	—	—	—	—	—	—
III-A	21.548	469	16	180	414	504	632	789	—	—	—	—	—	—	—	—	—
III-B	21.548	389	16	180	414	504	632	789	—	—	—	—	—	—	—	—	—
IV	20.956	381	16	176	396	483	605	754	—	—	—	—	—	—	—	—	—
V	19.277	355	15	162	358	434	544	681	—	—	—	—	—	—	—	—	—
VI	16.732	319	13	144	266	375	470	587	362	454	568	—	—	—	—	—	—
VII	16.253	311	12	140	277	350	442	548	338	423	530	—	—	—	—	—	—
VIII	15.640	305	12	136	276	348	434	544	337	421	522	12.169	1.014	5,76	1	2	8
IX	14.546	290	11	128	252	319	396	495	307	384	483	27.835	2.320	13,18	30	37	39
X	13.820	264	11	125	234	298	375	470	286	361	451	11.755	980	5,57	21	23	32
XI	12.885	281	10	124	226	—	—	—	276	346	433	5.533	461	2,62	10	15	18
XII	12.885	260	10	116	219	267	333	418	268	337	421	—	—	—	—	—	—
XIII	—	175	—	83	148	187	237	297	181	227	263	—	—	—	—	—	—