

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19233

RESOLUCION de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tragsa, Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Tragsa, Empresa de Transformación Agraria, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, el día 14 de abril de 1982, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 22 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representante legal de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Tragsa, Empresa de Transformación Agraria, S. A.».

IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, S. A.

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 y Estatuto de los Trabajadores, que tendrán 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:

- El personal directivo a que hace referencia el artículo 1.º, apartado 3, párrafo c), del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

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

Art. 5.º *Vigencia, duración, revisión y prórroga*.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1982, y su duración será de un año a contar desde esta fecha, salvo lo dispuesto en la disposición adicional primera.

En el caso de que, el índice de precios al consumo (I. P. C.), establecidos por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I. P. C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

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 concurrencia de cinco Vocales como mínimo y tendrán carácter vinculante.

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

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Informar con carácter previo las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional. A tales efectos, el trabajador que a su juicio no esté correctamente clasificado, antes de reclamar a la jurisdicción competente, deberá dirigir su reclamación a la Comisión de Vigilancia por el procedimiento establecido en el apartado 3 de este artículo.

A tal efecto, presentada alguna reclamación de clasificación profesional ante la Comisión de Vigilancia, ésta habrá de reunirse con carácter preceptivo dentro del mes siguiente a su recepción.

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 la elevará por escrito al Director de Relaciones Laborales, el cual se encargará de mandarlo a cada uno de los miembros que componen esta Comisión, con una semana de antelación a la fecha de reunión de dicha Comisión; asimismo los componentes de la parte social deberán mantener una reunión el día anterior al de la Comisión paritaria.

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

En el escrito de reclamación se hará constar:

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

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza 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 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 supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia no aprobara alguno de los pactos contenidos en el

presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido bien parcialmente o en su totalidad por la Comisión deliberadora.

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

Art. 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.

Conductor Mecánico:

Oficial primera:

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

Oficial segunda:

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

Oficial tercera:

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

Especialista:

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

Peón.

GRUPO SUBALIERNO

- Oficial Servicios Generales y Mantenimiento 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 primera Administrativo.
- Oficial segunda Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

GRUPO TECNICO

A. Personal Técnico Superior:

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

B. Personal Técnico Medio:

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

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.

Proceso de Datos:

- Analista.
- Programador de Aplicaciones.
- Operador de consola de ordenador.
- Operador de periférica-grabador.

Delineación:

- Delineante Proyectista.
- Delineante de primera.
- Delineante de segunda.
- Calcedor.

Taller:

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

Equipos Mecánicos:

- Encargado de Equipos.

Sondeos:

- Encargado de Equipos.
- Encargado 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 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.

CAPITULO III

Ingreso y período de prueba

Art. 13. *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. 14. *Periodo de prueba.*

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrá desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso, y si

esta decisión fuera adoptada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces el salario base-convenio correspondiente a un día.

CAPITULO IV

Plantillas

Art. 15. *Plantillas, registro y censo de personal.*

1. La Empresa confeccionará, actualizada al 1 de enero de cada año, la plantilla de personal de cada centro de trabajo. A tal efecto, los centros de trabajo existentes en «Tragsa» son los que se especifican en el anexo número 3, sin perjuicio de que se 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 del personal se confeccionará en cada centro de trabajo por integración de los distintos grupos profesionales existentes. El número de orden en el censo se derivará de la fecha de antigüedad en cada categoría.

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

2. Por la Dirección de la Empresa se expedirá y entregará a todo el personal laboral un carnet o credencial 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 de Personal o Comité correspondiente, agrupará al personal, de acuerdo con las funciones que realice, en los conjuntos siguientes:

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

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

Se considerarán 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 Vallengas, así como el resto del personal de los talleres no incluido en el apartado a). Asimismo, se considerarán incluidos en el segundo conjunto aquellas personas que prestan servicios en funciones de guadería y vigilancia.

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

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

En caso de desacuerdo, y una vez producido el cambio de conjunto, dictaminará la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, conforme al artículo 6.º

Art. 16. *Reajuste de plantillas.*

1. El traslado de personal de un centro de trabajo a otro se hará de acuerdo con el Comité regional, respetando los turnos que la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y el Estatuto de los Trabajadores prevén, si bien se tendrá en cuenta la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar.

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

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

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

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

CAPITULO V

Ascensos

Art. 17. *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. 18. *Jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo efectivo para el año 1982 será de 1.880.

2. Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante el año 1982, una jornada anual de 1.725 horas de trabajo efectivo, con carácter de jornada especial y a título personal, a quienes tenían consolidado y reconocido este derecho durante la vigencia de los Convenios anteriores.

Art. 19. *Calendario.*

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

Art. 20. *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.

Si éste coincide con sábado o domingo, se disfrutará en viernes o lunes.

Art. 21. *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 duraciones que a continuación se especifican.

2. Duración de la jornada:

A) Personal con jornada anual normal de trabajo, esto es, 1.880 horas.

a) Personal del conjunto «otras funciones» a que se refiere el artículo 15, 3, b).

La duración de la jornada diaria será la que resulte al distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborales 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 del conjunto de «dedicación directa a la producción», a que se refiere el artículo 15, 3, a), a excepción del personal de Sondeos.

1. Período del 29 de marzo al 29 de octubre de 1982, jornada diaria de nueve horas. Con carácter general el horario será de ocho a trece horas y de catorce a dieciocho horas.

2. 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 período hasta completar la jornada efectiva pactada. Con carácter general el horario será: De ocho treinta a trece horas y de catorce horas hasta completar la jornada correspondiente.

c) Personal de equipos de sondeos del conjunto de «dedicación directa a producción».

Con carácter general, este personal trabajará a dos turnos: Los horarios para 1982 serán los siguientes:

— Primer turno: Cinco horas cuarenta y tres minutos a catorce horas.

— Segundo turno: Catorce horas a veintidós horas diecisiete minutos.

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

B) Personal con jornada anual especial de trabajo, esto es, 1.725 horas. La duración de la jornada diaria será la que

resulte al distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborales 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. 22. 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 de 1 de junio al 30 de septiembre.

Sin embargo, dado que el período estacional de mayor actividad productiva de la Empresa coincide con el período normal de vacaciones antes citada, el personal encuadrado en el conjunto a) del artículo 16 (de funciones directas de producción) disfrutará sus vacaciones de treinta días en el mes de diciembre.

Este personal es el siguiente:

- Ingenieros e Ingenieros técnicos.
- Encargados de Equipos Mecánicos y Sondeos.
- Encargados de Obras.
- Personal de Tipografía.
- Personal Administrativo afecto a obra.
- Grupo operario de Equipos Mecánicos y Sondeos.
- Grupo operario de Albañilería.
- Personal de Mantenimiento Estándard.
- Conductores Mecánicos, Oficiales Conductores afectos a obra.

Como compensación por disfrutar sus vacaciones en el mes de diciembre, este personal tendrá derecho a disfrutar otros siete días naturales más de vacaciones retribuidas, acumulables a los treinta días de vacaciones normales y percibirá una gratificación de 4.214 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones.

No obstante, podrá optar este personal por disfrutar siete días naturales dentro del período del 1 de junio al 30 de septiembre, con el condicionante de que cada turno o semana no podrá disfrutarlo más del 25 por 100 del personal de cada trabajo.

Esta semana será otorgada por el Jefe del Centro Regional, a la vista de las peticiones que deberán obrar en su poder antes del día 31 de mayo.

El personal que haga uso de este derecho perderá la gratificación en concepto de bolsa de vacaciones y la semana más de vacaciones que se añade a los treinta días.

3. Cada Centro Regional estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación de acuerdo con las peculiaridades de cada uno de los centros de trabajo y de conformidad entre el Jefe del centro y el Comité correspondiente.

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

Art. 23. *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 inclemencias 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 efectuado, tendrán un plus de abono de acuerdo con los valores horarios establecido 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.

Art. 24. 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 notificarlo, con antelación, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

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

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

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

CAPITULO VII

Licencias, excedencias y enfermedades

Art. 25. *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, siendo obligatoria su admisión por parte de la Empresa, los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal, siempre que 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. 26. *Excedencias.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 132, 133 y 134 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, al igual que lo que dispone el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *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. 28. *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 16) 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, y 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. 29. *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. 30. *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 licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborales (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

Residencia, desplazamientos y traslados

Art. 31. *Residencia.*—La residencia laboral del personal de «Tragsa» será en capitales de provincias, pueblos de cabeza de partido o pueblos con los suficientes medios de vida, como Institutos de enseñanza, Centros médicos, viviendas suficientes, etc.

Siempre que un cambio de puesto de trabajo no suponga cambio de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier centro. En este caso, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, ni en su antigüedad, respetándose todos los

demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la representación de los trabajadores de estos cambios de centro.

Art. 32. Desplazamientos.

1. La Empresa, por necesidades del servicio, razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar a su personal temporalmente a otros centros de trabajo distintos de aquel en que habitualmente presta sus servicios o de su residencia laboral, procurando que los que haya de 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. No se considerará desplazamiento, a efectos del abono de dietas, el que se realice a menos de 10 kilómetros o dentro del término municipal del lugar donde radique el centro habitual de trabajo o residencia laboral del trabajador.

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

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

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

5. 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.

6. 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 las dietas que le correspondan.

Art. 33. Gastos de locomoción.—Al personal que de mutuo acuerdo con la Empresa voluntariamente emplee vehículos de locomoción, se le abonarán las cantidades que se establecen seguidamente:

Vehículos con conductor, 13 pesetas.

Por cada operario transportado, 2,25 pesetas.

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 posible de vehículos particulares a los tajes, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los desplazamientos y capacidad razonable de los vehículos.

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

Art. 34. Plus de comida.—El personal que presta servicios en obras de campo, al que se establezca que tenga que llevarse su comida o cena al tajo y que no devengue dieta reducida o completa, percibirá un plus de comida en la cuantía que se señala en el anexo número 5, como ayuda por mayor gasto de preparación.

La percepción del plus de comida es incompatible con el devengo de dieta reducida o completa.

Art. 35. Traslados.—El personal de la Empresa podrá ser trasladado en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Si algún trabajador, antes de los años de su último traslado forzoso, fuese a ser nuevamente trasladado, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 187.144 pesetas.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 36. 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. 37. Organos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.—En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo se estructurarán, dentro de la Empresa, los siguientes órganos:

1. Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo: A nivel de Empresa se constituye el Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tendrá la siguiente composición:

- Un Presidente de libre designación por la Dirección.
- Un Técnico Titulado cualificado en materia de Seguridad e Higiene designado por la Dirección.
- El Médico.
- El Ayudante Técnico Sanitario.
- Cinco miembros designados por el Comité Nacional de entre los componentes de los Comités Regionales de Seguridad e Higiene.
- Un Secretario con voz y voto designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

En las reuniones del Comité Central podrán participar con voz sin voto los expertos técnicos que ambas partes de común acuerdo consideren oportunos.

2. Comité Regional de Seguridad e Higiene: En cada Centro Regional se constituye un Comité Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tendrá la siguiente composición:

- Un Técnico Titulado cualificado en materia de Seguridad e Higiene designado por la Dirección, que será su Presidente.
- Dos trabajadores designados de entre sus miembros por el Comité Regional.
- Un vigilante de Seguridad designado por la Dirección de la Empresa entre los trabajadores que tengan experiencia y conocimientos prácticos en materia de Seguridad e Higiene.

El Comité Regional tendrá una reunión mensual y el Comité Central dos reuniones al año, y con carácter extraordinario a petición fundada de la mayoría de sus componentes.

Art. 38. Funciones de los Comités Regionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.—Dentro de su respectivo ámbito territorial los Comités Regionales desempeñarán las funciones establecidas en el artículo 8.º de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene:

Realizar visitas a los locales de trabajo y a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, para conocer las relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, herramientas, procesos laborales.

Se tendrá un control médico especial sobre aquellos trabajadores que estén en un puesto con condiciones presumiblemente perjudiciales en tanto se eliminan estas condiciones.

Art. 39. Funciones del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.—El Comité Central coordinará la actividad de los distintos Comités Regionales y tratará aquellos asuntos que afecten a uno o a varios Centros Regionales.

a) Este Comité dispondrá de toda la información relativa a riesgos para la salud, como sustancias, equipos, diseños, cambios tecnológicos, así como sobre los datos ambientales y clínicos que obren en posesión de la Empresa.

b) Este Comité, a requerimiento de una de sus partes, podrá proponer la realización de estudios higiénicos, ambientales, encuestas epidemiológicas, etc., en aquellas secciones donde existan riesgos para la salud.

c) Para la realización de estos estudios, así como para análisis clínicos y de laboratorio, el Comité Central de Seguridad e Higiene podrá acudir directamente al Servicio Social de Seguridad e Higiene o a cualquier otro organismo oficial.

d) Este Comité conocerá en todo momento los proyectos, presupuestos, funciones y actividades de los departamentos de Seguridad e Higiene.

e) El Comité Central de Seguridad e Higiene potenciará la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos a través de cursos impartidos por la Empresa y organismos oficiales.

Dada la importancia de la formación, y en virtud de lo establecido por la vigente legislación, los componentes de los Comités de Seguridad e Higiene tendrán derecho a asistir a congresos, cursos y otras actividades que se organicen sobre el tema, fuera del horario de trabajo. La Empresa facilitará en todo momento y correrá con las cargas que suponga la asistencia a tales actos, siempre que de mutuo acuerdo se considere de interés la formación impartida en dichos cursos.

f) A partir de la firma del presente Convenio, el Comité Central paritario se compromete a la elaboración de unas normas o Plan de Seguridad e Higiene para el tratamiento de los accidentes, enfermedades profesionales, reconocimientos médicos y la propia seguridad en los puestos de trabajo. En la elaboración de estas normas podrán participar, con voz y sin voto, los expertos técnicos que ambas partes, de común acuerdo, consideren oportunos, emitiendo un primer informe en el plazo de seis meses.

Conocer los sistemas de protección individual más adecuados.

Conocer la organización de la lucha contra incendios en la Empresa.

Redactar un informe memoria anual sobre las actividades del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Art. 40. Prendas de trabajo y seguridad.—Las prendas de trabajo y seguridad se distribuirán durante la vigencia de este Convenio como se recoge en los anexos 6 y 6 bis. El Comité de Seguridad e Higiene de cada Centro Regional supervisará el correcto cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia.

Art. 41. a) En todos los tajos se tendrá un vehículo para usarlo en caso de accidente o enfermedad.

Se considerará cumplido este requisito en los supuestos en que algún trabajador haya aportado voluntariamente su vehículo para ir al tajo en la forma prevista en el artículo 33, apartado «Gastos de locomoción».

A estos efectos se considera que forman parte de un mismo tajo todos los trabajadores que presten servicios en un radio de acción de 25 kilómetros.

b) Dado el movimiento de las máquinas en los tajos, la Empresa se encargará de suministrar a todos los trabajadores y en todo momento, agua potable y en recipientes adecuados, como establece el artículo 49 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) En aquellos trabajos al aire libre en que se ocupen 15 o más trabajadores durante, al menos, quince días, se deberán construir o habilitar locales cerrados que deberán estar convenientemente instalados y que contarán con un sistema de calefacción en invierno.

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

CAPITULO X

Representación de los trabajadores en la Empresa

Art. 42. *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. 43. *Comités Regionales de Empresa.*

1. En el ámbito de cada Centro Regional se constituirán los Comités Regionales de Empresa, integrados por todos los miembros de los Comités de Centro y los Delegados 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 Valdecañas.
- Centro Regional Sede Central.

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

Art. 44. *Comité Intercentro de Empresa.*

1. El Comité Intercentro de Empresa estará integrado por 12 miembros elegidos por los Comités Regionales.

Para formar parte de este Comité será preciso investir la calidad de Delegado de Personal o miembro de algún Comité de Empresa.

El Comité Intercentro de Empresa se constituirá de la siguiente forma:

- Centro Regional número 1, uno.
- Centro Regional número 3, uno.
- Centro Regional número 5, uno.
- Centro Regional número 6, uno.
- Centro Regional número 7, uno.
- Centro Regional número 8, uno.
- Centro Regional número 9, uno.
- Centro Regional número 10, uno.
- Valdecañas, uno.
- Sede Central, uno.

Los dos restantes se designarán de los Centros Regionales con mayor plantilla, referida al primer día de vigencia del presente Convenio.

2. El Comité Intercentro 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 en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de su competencia y las definidas en el presente Convenio.

Art. 45. *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 adecuado y el material de oficina imprescindible y necesario, que se acordará conjuntamente entre la Dirección y el Comité Intercentro, 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. La Empresa abonará a los miembros de los Comités Regionales los gastos que, en su caso, les ocasionen la celebración de una reunión mensual.

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

A lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. *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 su plantilla.

2. Cada Sección, de acuerdo con los Estatutos, designará a un Delegado Sindical de Sección, que deberá pertenecer al respectivo Centro Regional 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 tabloneros de anuncios todo tipo de comunicaciones y publicaciones de los Sindicatos legalmente constituidos.

b) Recaudar en los locales de la Empresa las cuotas sindicales. La Empresa podrá descontar de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos sindicatos que voluntariamente así lo soliciten. En su caso, los Delegados Sindicales de Sección serán responsables de comunicar las altas y bajas a los efectos del descuento de las cuotas.

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

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

Art. 47. *Asambleas.*

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

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

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

CAPITULO XI

Servicios sociales

Art. 48. *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 el Presidente-Moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión, un Vocal de cada representación alternativamente.

4. Son facultades y fines de las Comisiones Regionales y del Comité Nacional de la representación de los trabajadores en

«Tragsa», únicamente los estudios y propuestas a la Empresa relacionados en casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna otra Comisión, salvo que la representación de los trabajadores y la Empresa lleguen a un acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales o de colaboración entre ambas.

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

- 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 que procederse a la votación.

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

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

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación de 10.075.000 pesetas anuales.

9. La aportación de la Empresa para estos fines será distribuida a cada Comisión Asistencia por transferencia bancaria, a los quince días de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y el criterio de distribución será el proporcional al número de trabajadores de plantillas del Centro Regional, referida al primer día de vigencia del presente Convenio.

Para contribuir al «Fondo de Asistencia Social», los trabajadores se obligan a satisfacer al mismo, sin distinción de categorías profesionales, la cantidad de ciento cincuenta 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. 49. *Premios*.—La Empresa de «Transformación Agraria Sociedad Anónima», estimulará las iniciativas que supongan un ahorro y actuaciones destacadas en las diferentes actividades mediante la concesión de premios, menciones, etc.

Durante la vigencia del presente Convenio, 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. 50. *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. 51. *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 accidente.

2. Tal seguro consistirá en el abono de un millón doscientas diecinueve mil novecientas 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 dos millones ciento siete mil cien pesetas.

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

4. La modificación de los importes pactados en este artículo tendrán efectividad desde el 1 de mayo de 1982.

Art. 52. *Garantías del personal que conduce al servicio de la Empresa*.—Correrán por cuenta de la Empresa las sanciones que en cumplimiento de la prestación laboral y por las infracciones de tráfico se les imponga a los trabajadores, siempre y cuando acrediten fehacientemente que no son imputables al conductor.

Art. 53. *Indemnización por muerte*.—La Empresa abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciese por causa distinta a accidente, es decir, por enfermedad común, la cantidad de 155.260 pesetas.

Art. 54. *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. 55. *Complemento en caso de incapacidad laboral transitoria*.—En los casos de incapacidad laboral transitoria debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad común o profesional, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la

prestación que satisfaga la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100 por 100 del salario base-Convenio y antigüedad. Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente a la baja en los supuestos de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización y a partir del decimoquinto día de baja en los demás casos de enfermedad común.

Art. 56. *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 tendría derecho del Mutualismo Laboral si se jubilase 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. 56 bis. *Jubilación ANE*.—Los trabajadores de «Tragsa», con sesenta y cuatro años cumplidos podrán jubilarse de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, en desarrollo del Acuerdo Nacional de Empleo, obligándose la Empresa a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Art. 57. *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 16.635 pesetas por año de servicio.

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

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

Art. 58. *Ayuda especial hijos subnormales*.—El trabajador con hijos subnormales, deficientes mentales o minusválidos, en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, tendrá preferencia a la distribución 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. 59. *Principios generales sobre retribución*.

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

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

2. Los salarios, a efectos de cotización de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral, serán los legalmente establecidos de acuerdo con la Ley.

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

Art. 60. *Conceptos retributivos*.

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

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

1. Personales:

- 1.1. Plus antigüedad.
- 1.2. Gratificación personal.

2. De puestos de trabajo:

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

3. De calidad o cantidad de trabajo:

- 3.1. Plus cambio de jornada.
- 3.2. Horas extraordinarias.
- 3.3. Horas profesionales.
- 3.4. Incentivos:
 - 3.4.1. Primas de talleres.
 - 3.4.2. Premio por rendimiento.
 - 3.4.3. Gama.

- 3.4.4. Prima de sondeos.
3.4.5. Complemento de carga y autocar.
3.4.6. Plus incremento incentivos.

4. De vencimiento superior a un mes:

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

4.2. Importe vacaciones retribuidas.

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

Art. 61. *Salarios base-Convencio. Concepto y devengo.*—El salario base-Convencio, 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 Convencio como anexo número 7.

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

Art. 62. *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 aplicará el 5 y el 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-Convencio 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. 63. *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. 64. *Gratificación personal.*—Esta gratificación, en concepto de «ad personam», la percibirán los empleados relacionados en el anexo número 1, como consecuencia de garantizar las condiciones más beneficiosas, a los valores determinados en el citado anexo y se devengarán en 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. 65. *Plus de cambio de jornada.*—El personal del conjunto de «dedicación directa a la producción», afectado por el artículo 22.2.b), percibirá durante los meses de abril a octubre, ambos inclusive, un plus por cambio de jornada de 3.620 pesetas mensuales.

Art. 66. *Plus de nocturnidad, Pluses de trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.*—Para el abono del plus por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Construcción y para el plus de nocturnidad a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 67. *Plus Jefe de Equipo.*—Este plus lo percibirán aquellos trabajadores que, además de efectuar su trabajo personal, dirigen el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeña la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior al de su categoría mediante este plus, que será el que se determina en el anexo número 8. Igualmente las horas extraordinarias que se realicen durante el 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. 68. *Plus de conductor-mecánico.*—Este plus lo percibirán los conductores-mecánicos.

Su importe es de siete mil quinientas cuarenta y una (7.541) pesetas anuales y se percibirán en 15 pagas al año, haciéndose efectivo en las doce mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad.

Art. 69. *Horas extraordinarias.*—Al amparo de lo establecido en el artículo 6 del Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre Ordenación de Salario, y teniendo en cuenta las mejoras económicas que en su conjunto supone el presente Convencio, se pacta que el módulo base para el pago de las horas extraordinarias es el que se establece en el anexo número 8 para cada uno de los niveles salariales.

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.

Ambas partes se comprometen a reducir el 30 por 100 de las horas extraordinarias que no sean estructurales.

Se considerarán horas estructurales las determinadas a continuación:

Las que el trabajador haga conduciendo para situarse en los tajos de trabajo, regresar de los mismos o para desplazarse fuera de las horas de trabajo.

Art. 70. *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. 71. *Incentivos.*—El incremento del 10,9 por 100 de los incentivos (18.921.452 pesetas), con carácter provisional durante este año, se repartirá linealmente entre los 1.458 trabajadores que componen la plantilla y se abonará mensualmente, mediante un plus como incremento de incentivos (1.081 pesetas/mes).

Los incentivos, tendrán el mismo tratamiento sobre las bases de cálculo, establecidos en el año 1981 para el presente año 1982.

Por consiguiente, la prima de taller, gama, prima de sondeos, gratificación transitoria, prima de funcionamiento, complemento por carga y autocar, y premio por rendimiento, se abonarán sobre las mismas bases de cálculo vigentes al 31 de diciembre de 1981. Por tanto, los posibles incrementos de tarifas de la Empresa durante la vigencia del presente Convencio no repercutirán en el premio por rendimiento.

Estos conceptos se devengarán y abonarán conforme a las normas establecidas para cada uno de los incentivos.

A partir de la firma del presente Convencio, se elaborará un nuevo sistema de incentivos, por una Comisión paritaria, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1983.

Art. 72. *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 periodo de permanencia en las situaciones de excedencia ni en las ausencias injustificadas, pero sí se devengarán en los periodos de incapacidad laboral transitoria.

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

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

Madrid y provincia (transporte y plus distancia), 6.766 pesetas/mes.

Resto de personal (transporte), 3.189 pesetas/mes.

Art. 74. *Plus de distancia.*—Al personal de «Tragsa» que, de acuerdo con lo que establece la Orden del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero de 1958, puede devengar plus de distancia se le abonarán las cantidades que correspondan, según el anexo número 8, en lo que se refieren al tiempo de espera y transporte.

En relación con gastos de locomoción en vehículo propio, se abonará en base a 13 pesetas/kilómetro, según el artículo número 33.

Art. 75. *Calendario de pagos.*—Los devengos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convencio se efectuarán en las fechas siguientes:

— Paga de beneficios: Conjunta con la mensualidad 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. 76. *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 fechado.

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

Para la realización de estos trabajos por tiempo superior a tres meses, así como para la concesión de los ascensos com-

prendidos en el párrafo anterior, deberá dar su conformidad el Comité del Centro correspondiente.

Art. 77. *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, debiendo dar cuenta antes al Delegado de Personal o Comité correspondiente.

DISPOSICION ADICIONAL

Los pluses de comida devengados a partir de 1 de enero de 1982, que como consecuencia de la supresión del apartado «Obras en grandes zonas» del artículo 33 del anterior Convenio se conviertan en dietas reducidas, se abonarán a los valores del plus de comida de este Convenio hasta el día 1 del mes siguiente a la firma del mismo y como dietas reducidas a partir de dicha fecha.

ANEXO 1

Gratificación personal

Nombre y apellidos	Anual	Mensual
Lorenzo Charles Azlor	31.020	2.068
Ramón Gallart Sola	47.550	3.170
Javier Sierra Soria	15.960	1.064
José L. Martín Sánchez	50.325	3.355
Pablo Domínguez Pardo	68.475	4.565
Antonio García Moya	91.410	6.094
Concepción Ansuátegui	13.290	886
José Ezquerro Albasa	39.525	2.635
Joaquín Gálvez Gómez	39.525	2.635
Eusebio Jiménez Muntiente	39.525	2.635
Rosario Miranda Bayod	14.040	936
Jesús Pérez Llorce	27.075	1.805
Pedro Soler Peris	26.565	1.771
Santiago Escalera Zaldívar	36.750	2.450
Pascual Fuertes Torralba	50.065	3.339
Sebastián Lafuente Marzo	49.665	3.311
Antonio Montero Peg	50.235	3.349
Félix Sánchez Velasco	50.130	3.342
Ramón Pradell Alcubierre	47.640	3.176
Bienvenido Rodríguez García	35.415	2.361
Francisco Rodríguez Gómez	48.030	3.202
José María Garisa Sanagustín	1.785	119
Clemente Guallar Francia	28.395	1.893
Pedro Gálvez Munuera	16.020	1.068
Andrés Fumanal Terraz	30.735	2.049
José Cartié Simón	30.270	2.018
Antonio Diestre Cartié	7.035	469
Luis Franco Tejero	5.925	395
Andrés Fuertes Torralba	30.060	2.004
Manuel Fuertes Torralba	6.225	415
Carmelo Gallego Rodríguez	7.230	482
Antonio Gavín Lacambra	19.665	1.311
Santiago Guallar Francia	5.970	398
Julian Jiménez Jiménez	29.910	1.994
Agustín Laborda Longás	5.835	389
Jesús Laborda Longás	4.020	268
Angel Ortiz Mendoza	53.430	3.582
Luis Eusebio Martínez	7.410	494
Enrique Martínez González	5.700	380

ANEXO 2

DEFINICION DE FUNCIONES DE LAS DIVERSAS CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO OPERARIO

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 los siguientes:

Conocimientos teóricos y prácticos y habilidad suficiente en el manejo de cualquier tipo de perforadora de percusión, rotación o circulación directa o inversa, de lodos, etc. Uso de los correctivos de lodos. Manejo de las herramientas de pesca. Medidas del tiempo de subida de los detritus. Pérdidas de presión en varillajes y trinconos. Velocidad ascensional de lodos y detritus en el sondeo. Dificultades en la perforación (cavidades, arenas, balsas, estratos inclinados, pérdidas de circulación, extracción de testigos, etc.). Corrección y medida de la vertical de un sondeo. Recuperación de tubería. Cementaciones. Cálculo de demento 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. Reconocimiento. Medidas A+I. Soldaduras. Clase de tricónos y cuatricónos. Fragua y temple de trépanos. Despiece del equipo y número de catálogo.

Para ascender a Capataz de Sondeos será necesaria la 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 despice de toda la maquinaria.

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

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

Visa los documentos que reflejan los movimientos de materiales.

Comprueba las anotaciones pertinentes en registros, ficheros, etc.

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

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

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

Capataz de Transporte

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

Conductor 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, bombas de descarga y similares.

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

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

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, suponga 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.
- Herramientista.
- Cerrajero.
- Chapista.
- Pintor decorador.
- Soldador.
- Automatista-instrumentista.

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

Por lo que concierne a la especialidad de Herramientista, no definida en la Ordenanza, corresponda al operario con conocimiento 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 autopropulsadoras 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 autopropulsadoras de movimiento de tierras y está capacitado para trabajar con dos o más tipos de dichas máquinas con los rendimientos normales y con un correcta grado de utilización y conservación general de la maquinaria.

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

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

Maquinsita 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 «Tragsa», 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 67, siendo el responsable de cuanto ocurra en la máquina, materiales, etc., 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. Poseer carné de 1.ª 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 del Capataz, si los hubiera, colabora en el funcionamiento general de la perforadora, hilera de trabajo y preparación de lodos. Es el indicado para realizar las operaciones en la 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 equivalencia entre sí. Problemas de funcionamiento de los motores de combustión y de gasolina. Velocidad y temperatura de régimen de los motores. Conocimiento práctico del despiece y desmontaje de las herramientas. Clase de roscas. Uniones. Conexiones. Conocimientos del cuadro de engrase de su perforadora. Poseer carné de conducción de segunda clase o estar en trámite su obtención. Conocimientos de soldadura autógena (entubación rajado, etc.) Conocimiento de los componentes y aditivos del lodo (bentonita, tripolifosfato, sosa cáustica, tanino, baritina, etc.). Cables: Conocimiento y mediciones de diámetro. Usos de los diferentes tipos.

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

Oficial de tercera de Sondeos

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

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

Medidas inglesas de longitud: Pie y pulgada. Operaciones de conversión de longitudes métricas decimales a inglesa y viceversa. Medición de herramientas y cable en medidas inglesas y métricas decimales. Medidas métricas de volumen. Problemas de medidas, de volumen de balsas, etc., en medidas métricas decimales. Medidas de tiempo. Problemas sobre operaciones con horas, minutos y segundos. Volumen de un cilindro. Tipo de aceites y grasas. Conocimientos de distintos carburantes. Conocimientos de herramientas de 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

to Estándar, conduce y cumplimenta los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento (impreso M-508). A tal efecto se exige el carné de conducir de clase «C».

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

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

Son funciones propias de esta categoría:

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

Oficial de segunda: Es el operario que conduce los grupos de mantenimiento, 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» tienen la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque o sin él, excepto vehículos articulados, debiendo saber ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Están obligados a dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a ejecutar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa de éste, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, pudiendo ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor-Mecánico, sirviéndole de ayudante.

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

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

Cuando conduzca cisterna deberá realizar las siguientes operaciones:

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

Oficial 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 referentes a cubiertas, enfoscados y maestrados, colocación de miras, recibos de acero, reparación de solados y revocos; sabrá asimismo realizar fábricas de ladrillos a cara vista, hornacinas, corridos, así como trabajos decorativos de yeso, ladrillo y cemento con terrajas, estando facultados para construir andamios sencillos. Deberá conocer todos los trabajos de las categorías inferiores.

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

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

Especialista 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, operativas, 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 periodo de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Peón especializado de E. M.

Es el operario que superado el periodo de prueba se encuentra en periodo 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 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 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 SUBALTERNO

Oficial 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 papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas según prescripción médica y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

Cuando por la organización del trabajo en la Empresa los Listeros realicen además trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman su importe en pesetas o cualesquiera otro

cometido análogo o que se les pudiera confiar relacionados con su función, se considerarán como Oficiales administrativos de segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones a las establecidas para su clasificación como Listeros mientras permanezcan afectos a este servicio.

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

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 almaceneros 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, realizan los encargos que se les encomiendan entre uno y otro departamento, recogen y entregan la correspondencia y llevan a cabo todos los trabajos elementales que les ordenen sus Jefes.

Botones

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

Limpiadora

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

GRUPO ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo de primera

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

Jefe Administrativo de segunda

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

Oficial primera Administrativo

Es el empleado mayor de veinte años que, procedente de la categoría de Oficial segunda Administrativo y habiendo superado ante un Tribunal, constituido en la forma establecida en el Reglamento de Ascensos de la Empresa las pruebas teórico-prácticas establecidas al efecto, actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, tiene a su cargo un servicio determinado, dentro

del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y realiza perfectamente trabajos administrativos de importancia; entre otros, algunas de las siguientes funciones: responsabilidad en la confección de nóminas y liquidaciones de Seguridad Social, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, cajeros de cobros y pagos, sin firma ni fianza, traductores, programadores de ordenador, taquí-mecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado más de 120 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis minutos.

Oficial segunda Administrativo

Es el empleado que, procedente de la categoría 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, taquí-mecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado al menos 100 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis minutos.

Auxiliar Administrativo

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros y, en general, funciones elementales de 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.

GRUPO 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 a 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.
4. Maestro Industrial.

TECNICOS NO TITULADOS

PERSONAL DE TOPOGRAFIA

Práctico de Topografía de primera

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

Práctico de Topografía de segunda

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

Ayudante de Práctico en Topografía

Auxilia al topógrafo en labores elementales con alfileres sencillos, anotaciones de datos en la libreta y otros semejantes. Se inicia en estas funciones y en el manejo de aparatos para adquirir la competencia profesional correspondiente.

PERSONAL DE ORGANIZACION

Jefe de primera

Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a métodos prefijados, dentro de los cuales, y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de datos como sobre obras. Podrá ejercer 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 trabajos de los mismos; establecimientos 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: cronometraje de todo 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 el 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 existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. Los Auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Técnico de Organización de segunda en tanto no les corresponda ascender.

PERSONAL DE PROGRAMACION DEL ORDENADOR

Analista

Es quien:

- Estudia y elabora el tratamiento por ordenador de nuevos procesos y programas, y mejora de métodos en los ya iniciados, resolviendo los problemas surgidos en los mismos.
- Optimiza los programas y su encadenamiento.

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

Deberá conocer:

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

Programador de aplicaciones

Es quien:

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

Deberá conocer:

- Los lenguajes de programación con los que habitualmente trabaja con experiencia que le permita resolver por sí mismo la práctica totalidad de los problemas que se le presenten en la definición y resolución de programas.
- El sistema operativo del equipo.
- Técnicas de programación estructurada y documentación de programas.
- Las aplicaciones en las cuales trabaje, conociendo a fondo toda su problemática.

PERSONAL DE SALA DEL ORDENADOR

Operador de Consola del Ordenador

Es quien manipula y controla ordenadores dotados de un sistema operativo complejo en un ámbito de multiprogramación, y mediante supervisión realiza programas sencillos, llevando a cabo las pruebas y verificación de resultados de los mismos.

Efectúa el registro de tiempos de aplicación de cada uno de los programas utilizados.

Deberá conocer:

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

Operador de Periféricos-Grabador

Es quien manipula sistemas informáticos sencillos, orientados principalmente a la captura o consulta de datos.

Deberá conocer:

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

PERSONAL DE DELINEACION

Delineante Proyectista

Es el Técnico para cuyo título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, 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 los presupuestos.

Delineante de primera

Es el Técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubriciones 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 calador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

Calador

Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otro 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 aquéllos, 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.

PERSONAL DE EQUIPOS DE OBRA

Encargado de Equipos Mecánicos

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando, sentido de la responsabilidad y organización. Posee todos los conocimientos del Capataz. Debe tener conocimientos mecánicos superiores respecto a mantenimiento manual del operador y manual de despiece. Conocimientos generales de seguridad e higiene, organización del trabajo, así como la redacción del boletín de revisión. Conocer los rendimientos de las máquinas en los trabajos habituales de la Empresa. Responsable del mantenimiento de la disciplina del personal a su cargo, tiene mando directo sobre un conjunto de Capataces de Equipos Mecánicos. Debe estar en posesión del carné de conducir clase C o superior.

Encargado de Sondeos

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

- La capacitación del personal en el manejo de las cartas de lubricación y servicio de cualquier máquina, confección de partes M-4, control horario de lubricación y servicio y cumplimiento del parte de herramientas.
- 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.
- La responsabilidad de la dotación y conservación de los documentos M-501 y M-504.
- 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 realicen 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 la Seguridad e Higiene del Trabajo, prevención de accidentes y primeros auxilios.

Deberá estar en posesión de los conocimientos generales de aritmética y geometría; alineaciones, replanteos, cubriciones, 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 Administrativo de segunda	VIII	3	5
Ingenieros y Licenciados	II-A	1	1	Oficial de primera Mecánico	VIII	3	8
Ing. Técn. Agr.-Ind., ATS, Prof. Merc.	III-A	1	2	Oficial de primera Mat. Estándar	VIII	3	8
Ing. Técn. Agr.-Ind., ATS, Prof. Merc.	III-B	1	2	Maquinista de primera	VIII	3	8
Jefe Administrativo de primera	III-A	1	3	Maquinista de primera Conductor	VIII	3	8
Jefe Administrativo de primera	III-B	1	3	Oficial de primera de Sondeos	VIII	3	8
Jefe Técn. Organización de primera	III-B	1	3	Conductor Mecánico	VIII	3	8
Analista	III-B	1	3	Oficial de primera Conductor	VIII	3	8
Jefe de Taller	IV	1	3	Oficial de primera Albañil	VIII	3	8
Maestro de Taller	IV	1	4	Jefe de Almaceneros	VIII	3	6
Maestro Industrial	IV	1	4	Listero de cinco años	VIII	3	6
Maestro de segunda (a extinguir)	IV	1	4	Jefe de Guardas (a extinguir)	VIII	3	6
Encargado de Eq. Mec. (a extinguir)	IV	3	3	Listero	IX	3	6
Encargado Eq. Sondeos (a extinguir)	IV	3	3	Auxiliar de Organización	IX	3	7
Capataz de Transporte (a extinguir)	IV	3	3	Calcador	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 Técn. Organización de segunda	V	3	3	Oficial de segunda Mecánico	IX	3	8
Delineante Proyectista	V	3	3	Oficial de segunda Mat. Estándar	IX	3	8
Jefe Administrativo de segunda	V	3	3	Maquinista de segunda	IX	3	8
Programador de Aplicaciones	V	3	3	Oficial de segunda de Sondeos	IX	3	8
Capataz de Transportes	VI	2	5	Oficial de segunda Conductor	IX	3	8
Capataz de Almacén	VI	2	5	Oficial de segunda Albañil	IX	3	8
Encargado de Obras	VI	2	4	Almacenero (a extinguir)	IX	3	6
Técnico de Organización de primera	VI	2	5	Oficial de tercera Mecánico	X	3	9
Delineante de primera	VI	3	4	Maquinista de tercera	X	3	9
Encargado	VI	3	4	Oficial de tercera de Sondeos	X	3	9
Oficial Administrativo de primera	VI	3	5	Ayudante de Albañil	X	3	9
Operador de Consola de Ordenador	VI	3	5	Almacenero	X	3	6
Encargado Mat. Estándar	VI	3	4	Ayudante de Plataforma (a extinguir)	X	3	9
Práctico de Topografía de primera	VI	3	4	Vigilante Jurado : Vigilante	X	3	6
Capataz Maq. Equipos Mecánicos	VII	3	8	Ordenanza	X	3	6
Capataz Equipos Mecánicos	VII	3	8	Especialista	XI	3	9
Capataz Equipos de Sondeos	VII	3	8	Peón Esp. Eq. Mecánicos	XI	3	9
Técnico de Organización de segunda	VII	3	5	Peón Esp. Eq. Sondeos	XI	3	9
Delineante de segunda	VII	3	4	Mozo Esp. de Almacén	XI	3	9
Práctico de Topografía de segunda	VII	3	4	Peón	XII	3	10
Oficial Serv. Gen. y Mant. Of.	VII	3	8	Limp'adora	XII	3	10
Of. primera Mec. (con plus J. E. consolidado).	VII	3	8	Botones	XIII	3	11
Operador Periféricas-Grabador	VIII	3	5				

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 3: ZARAGOZA

Zaragoza (Oficina Cabecera): Marina Española, s/n. Edificio «Azabache».
Zaragoza: Ejea de los Caballeros. Plaza Magdalena, 3.
Huesca. Monzón. Ramón y Cajal, 14.
Huesca. El Temple del Caudillo. Afuera, s/n.
Huesca. Sáriñena. Plaza Salvador, 2.

CENTRO REGIONAL 5: VALLADOLID

Valladolid (Oficina Cabecera). Gabilondo, 1, 1.º

CENTRO REGIONAL 7: VALENCIA

Valencia (Oficina Cabecera). Salamanca, 16, 2.º
Valencia El Grao (Taller).
Alicante Rambl. Méndez Núñez. 45.

CENTRO REGIONAL 8: BADAJOZ

Badajoz (Oficina Cabecera). Agustina de Aragón, 6, principal.
Badajoz. Pueblonuevo del Guadiana (Taller).
Badajoz. Zurbarán. Ronda Poniente, 5.
Cáceres. Coria.

CENTRO REGIONAL 9: GRANADA

Granada (Oficina Cabecera). Calvo Sotelo, 4, 3.º derecha.
Granada (Taller). Extrarradio, 7.

Valladolid (Taller). Cerro S. Cristóbal, parc. 125.
 Palencia (Oficina). República Argentina, 26.
 Palencia (Taller). Carretera Carvajala.
 Salamanca. Alfonso de Castro, 20, 4.º
 Zamora. Ronda San Torcuato, 15.

CENTRO REGIONAL 6: MADRID

Madrid (Oficina Cabecera). Modesto Lafuente, 63, 7.º B.
 Madrid (Almacén). Embajadores, 260.
 Cuenca. Alonso Chirino, 9, 1.º D.
 Cuenca. San Clemente. Adrián Jareño, 10.
 Cuenca. Huete (Taller). Camino Estación, s/n.
 Albacete. Doctor Ferrand, 1.
 Albacete. Hellín. La Olivarera, s/n.
 Ciudad Real. Cinco Casas. Don Quijote. 13.

Almería. Hermanos Machado, 2, 4.º
 Úbeda (Jaén). Plaza de los Caídos, 2.
 Málaga. Estación de Cártama.
 Murcia. Avenida José Antonio E. Galería.

CENTRO REGIONAL 10: SEVILLA

Sevilla (Oficina Cabecera-Taller). Torreblanca de los Caños, s/n.
 Sevilla. Los Palacios. Cervantes, 16.
 Cádiz. Jerez. Plaza de Estévez, s/n.
 Huelva. Almonte.

SEDE CENTRAL

Sede Central: Paseo de la Castellana, 89, 9.ª planta.

CENTRO REGIONAL VALLECAS

Centro de Vallecas: Camino Hormigueras, 169.

ANEXO 4

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salario base	Complementos salariales										Justificantes
			Personales		P. trabajo		Calidad o cantidad de trabajo				De vto. s. mes	Personales	
			Plus anti-güedad	Gratificación personal	Jefe Equipo	Conductor mecánico	Primas taller	Premio rendimiento	Gama	Prima sondeos	Gratificación extraordinaria	Plus cambio jornada	
1. Fallecimiento de padres abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	—
2. Fallecimiento de nueros, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables, ampliables a cinco si hay desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	—	No	No	Sí	Sí	—
3. Fallecimiento de tios y sobrinos carnales.	Un día laborable ampliable a dos si hay desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	—
4. Enfermedad grave: padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros.	Tres días naturales ampliables a seis si hay desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5. Enfermedad grave: nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Certificado médico.
6. Alumbramiento esposa.	Tres días naturales ampliables hasta seis si hay desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado Juzgado.
7. Matrimonio trabajador/trabajadora.	Veinte días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia.
8. Matrimonio hijos, hermanos, cuñados y padres.	Un día natural, ampliable a dos en caso de desplazamiento.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Certificado Juzgado o invitación.
9. Traslado de domicilio.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Certificado de empadronamiento.
10. Enfermedad justificada.	Tres primeros días de cada período de enfermedad.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Certificado médico S. O. E.
11. Consulta S. O. E. o Especialista.	Tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Copia volante médico.
12. Otras consultas médicas particulares.	Hasta 16 horas anuales.	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	No	No	Sí	Sí	Certificado del médico.
13. Accidente de trabajo.	Día del accidente.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante Seguro Médico.
14. Cargos sindicales o públicos.	E. tiempo legal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salario base	Complementos salariales										Justificantes	
			Personales		P. trabajo		Calidad o cantidad de trabajo				De vto. s. mes — Gratificación extraordinaria	Personales — Plus cambio jornada		
			Plus antigüedad	Gratificación personal	Jefe Equipo	Conductor mecánico	Primas taller	Premio rendimiento	Gama	Primas sondeos				
15. Lactancia.	El tiempo legal: una hora al día, nueve meses desde el nacimiento.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	—
16. Donación de sangre.	Por el tiempo necesario, máximo cuatro horas en jornada de tarde.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Carnet de donación.
17. Donación de sangre urgente.	Tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado médico urgencia.
18. Deber público: elecciones	El tiempo legal.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado de mesa electoral.
Triunales: testigo.	El tiempo necesario.	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Citación.
demandante.	El tiempo necesario.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Citación.
demandado.	El tiempo necesario.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	Si	—
Magist. Trab.: testigo.	Por tiempo necesario.	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Citación.
Demandante (si prospera reclamación).	Por tiempo necesario.	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Citación.
Demandante (si no prospera reclamación).	Por tiempo necesario.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	—
Citación quintas.	Por tiempo necesario.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Justificante de citación.
19. Facilidades formación social y profesional de los trabajadores:														
a) Obtención título académico y concurrencia a las oposiciones:														
1. Permiso para exámenes finales o parciales.	Tiempo necesario hasta diez días al año.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado C. Escolar.
2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.														
b) Asistencia cursos formación:														
1. Reducción jornada a cargo de la Empresa.	La mitad de las que dedique a la asistencia a clases, sin que pueda ser superior a cuatro horas por día y 270 horas en todo el curso.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado de asistencia.
2. Permiso no retribuido.	Resto tiempo dedicado asistencia clases superando límites establecidos apartado anterior.	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Certificado de asistencia.
20. Personal con jornada de 38 horas semanales.	Durante los días de diciembre: 28, 29, 30 y 31 en 1982.	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	—

ANEXO 5

Importe de dietas

Grupo	Dieta completa	Dieta reducida	Plus comida
1	2.513	1.116	—
2	1.650	770	—
3	1.309	522	371

Notas: A) Se tenderá a unificar los importes de las dietas de todo el personal, procurando 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.

D) El personal que por necesidades de servicio deba desplazarse fuera de la Península a territorio nacional percibirá en concepto de dieta un 50 por 100 más sobre los valores que le correspondan conforme a lo establecido por su nivel.

ANEXO 6

Prendas de trabajo

Grupo F	Clase/duración															Observaciones			
		Traje tergal gris	Pantalón tergal gris	Sahariana azul	Pantalón azul	Mono azul	Bata blanca	Americana gris	Anorak azul	Camisa gris manga larga	Camisa blanca manga larga	Uniforme tres piezas	Corbata gris	Corbata negra	Gorra gris o botina		Americana abierta y pantalón azul	Botas de seguridad	Bata y delantal
A	Conductores de vehículos de los Jefes de Centros Regionales y Sede Central.	1 año	1 año			1 año			2 años	6 meses			6 meses						Los Ayudantes recibirán dos monos al año.
B	Conductores de vehículos de campo, plataforma, camiones, maquinaria y Ayudante plataforma.					1 año			2 años	6 meses		1 año		1 año	1 año		*		* Reposición según deterioro.
C	Personal de Eq. Mec. y Sond.					6 meses			2 años	6 meses				1 año			*		* Reposición según deterioro.
D	Mandos de Taller, Capataz de Almacén y Cap. Transporte.								3 * años	6 meses					6 meses				Sólo para Capataz de Transporte.
	Operarios de Taller, Almacén y Depósito.					6 meses			2 años (2)	1 año (1)				1 año			*		* Reposición según deterioro. Los oficiales Mtt.º recibirán tres monos.
E	Guardas y Vigilantes.			6 meses	6 meses				3 años	6 meses		1 año		1 año					
F	Delineantes, Médicos, ATS y Analistas.						6 meses												
G	Capataces de Explotación y Equipos Mecánicos y personal de Topografía.			6 meses	6 meses				2 años					1 año			*		* Reposición según deterioro.
H	Limpiadoras y Cocineras.																	6 meses	
I	Ordenanzas y Botones.									6 meses	6 meses		6 meses						

(1) Sólo para aquel personal de Taller que su puesto de trabajo lo requiera.
 (2) Cada dos años para mecánicos de Grupos de Mantenimiento y Equipos de Atenciones.

