

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20012 *RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 27 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, S. A. (TRAGSA)

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Art.18.- Objeto

La Empresa de Transformación Agraria, S.A., cuyos fines comprenden la realización de actividades de producción propias de distintas ramas sectoriales, en el presente Convenio viene a regular las relaciones laborales del personal, que, estando incluido en su ámbito personal, prestan sus servicios en la actividad propia del sector de Construcción, Vidrio y Cerámica, comprendiendo también al personal administrativo adscrito a tal actividad.

Art.19.- 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.20.- Ambito territorial

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa TRAGSA existentes actualmente o que se pueda crear durante la vigencia en el Territorio Nacional.

Art.21.- Ambito Personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa con las excepciones siguientes:

- El personal de alta dirección, a que se refiere el artículo 29.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los Consejeros, a que se refiere el artículo 19.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo aquellos que estén vinculados por relación laboral a la Empresa.
- El personal con relación laboral de carácter especial y, en concreto el personal con contrato en prácticas o para la formación, que se regirá por su normativa específica salvo lo dispuesto en los artículos 39 y 59 del presente Convenio que les será de aplicación.

Art.58.- Vigencia y duración

El Convenio tendrá dos años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y artículo 39.

Art.60.- Revisión

1. Actualización de Tablas Salariales para 1987.

Si el índice de precios al consumo, constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los doce meses del año 1987 superarse el 5 por ciento de incremento anual, se revisarán, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1987, los conceptos retributivos del Convenio en el mismo porcentaje que haya superado el 5 por ciento el índice de precios al consumo real constatado, tomándose como base las retribuciones de 1986. La diferencia resultante se abonará por la Empresa de una sola vez dentro del primer trimestre de 1988. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial para 1988.

2. Revisión salarial para 1988

Con efectos a partir de 1 de enero de 1988, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo, se incrementarán en la cuantía que resulte de sumar un uno por ciento más al índice de Precios al consumo que para el conjunto nacional se prevea para 1988, por Ley o por el Gobierno de la Nación. La revisión se hará con análogos criterios a los establecidos en 1987.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional, constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 1988, experimentará un aumento real superior al previsto para dicho año, los conceptos retributivos del Convenio, se revisarán, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1988, en el mismo porcentaje que haya superado el índice de precios al consumo previsto, tomándose como base para la revisión, las retribuciones de 1987. La Diferencia resultante se abonará de una sola vez, dentro del primer trimestre de 1989.

Art.70.- Prórroga denuncia y negociación

1. El convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por quien estuviera legalmente legitimado para ello, con tres meses de antelación a su terminación.
2. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte. El plazo a que se refiere el punto anterior se entiende referido a la recepción del escrito de denuncia.
3. La Comisión Negociadora se constituirá formalmente y celebrará su primera sesión el día 1 de diciembre del año en que se haya denunciado el Convenio.

Art.80.- Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio

1. Constitución. Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Serán vocales de la misma, cinco representantes de los trabajadores y cinco de la Dirección de la Empresa de los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares.

Serán Presidente y Secretario un Vocal de cada una de las partes de la Comisión que se nombrarán para cada sesión.

teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

Procedimiento. Las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación del presente Convenio, deberán formularse ante el Comité del Centro Regional correspondiente. Informada que sea por el Comité y el Jefe del Centro Regional, éste remitirá la reclamación y los informes emitidos a la Subdirección de Recursos Humanos, que deberá a su vez remitirlos a cada uno de los miembros de la Comisión el mes con una semana de antelación a la fecha de la próxima reunión, asimismo los componentes de la parte social deberán mantener una reunión con anterioridad a la de la Comisión Paritaria.

En cuanto a la tramitación y efectos de la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas aprobadas por la Comisión con fecha 13 de septiembre de 1986.

Art. 9º.- 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. 10.- Sustitución de condiciones

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales por las que se establecían 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 11º del presente Convenio.

Art. 11.- Condiciones más beneficiosas

Siempre con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 12.- Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables 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. 13.- Titulaciones académicas

A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, se podrá exigirles el título académico para el desempeño de su función habitual o acceso 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
CLASIFICACION PROFESIONAL

Art.14.- Clasificación Profesional del Personal

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

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS

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

GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS

- Titulados
 - Licenciados, Ingenieros y Arquitectos Superiores
 - Diplomados, Ingenieros y Arquitectos Técnicos
- Maestro Industrial
- Capataces Forestales

- No Titulados
 - Topógrafo de 1ª
 - Topógrafo de 2ª
 - Ayudante Topógrafo
 - Delineante de 1ª
 - Delineante de 2ª
 - Calculador
 - Analista de 1ª
 - Analista de 2ª
 - Ayudante de Laboratorio

GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION e INFORMATICA

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

GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS

- Almaceneros
- Ordenanza
- Vigilante

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

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

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

CAPITULO III
INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

Art.15.- Ingreso

- a.- La admisión de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia.
- b.- La contratación se efectuará por la Dirección de la Empresa debiendo informar al Comité correspondiente de los trabajadores contratados y del tipo de contrato.

Art.16.- Periodo de Prueba

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

CAPITULO IV
CENSO DE PERSONAL

Art.17.- Censo de Personal y Registro

1. Al uno de enero de cada año, la Empresa elaborará la relación de personal dependiente de cada Centro, de los existentes en TRAGSA, que se especifican en el anejo número tres, sin perjuicio de que se puedan crear nuevos Centros o suprimir alguno de los existentes.

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

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

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

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

2. La Empresa podrá dotar a sus trabajadores de un carnet o credencial, o afactos de identificación, en el que conste su situación laboral en la Empresa.

3. El jefe del Centro Regional, oído al 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 Regionales que presta sus servicios físicamente en las obras, tales como equipos de estaciones y/o equipos de mantenimiento, conductores, almaceneros, etc...

Se considerarán incluidas 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 Valledas, así como el resto del personal de los Talleres no incluido en el apartado a). Asimismo, se considerarán incluidas en el segundo conjunto aquellas personas que prestan sus servicios en funciones de guardería y vigilancia.

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

Antes de la iniciación en la nueva situación, el jefe del Centro Regional arbitrará, oído el interesado la fórmula necesaria para que al mismo, como consecuencia del cambio, no se le perjudique, 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 29.

Art. 18.- Rescate de las necesidades de Personal

- 1) El traslado de personal de un Centro de Trabajo a otro se hará con acuerdo del Comité Regional correspondiente, respetando los turnos que establece la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica y el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta en todo caso, la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar y al trabajo a realizar.

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

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

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

- 3) De este régimen quedan exceptuados los trabajadores en cuyo contrato tengan recogida cláusula de movilidad geográfica.

CAPÍTULO IV PROMOCION Y ASCENSOS

Art. 19.-

1. Los ascensos que se produzcan en alguna de las categorías incluidas en el artículo 16 del presente Convenio, se regu-

rán por las normas contenidas en el presente capítulo, con las excepciones que se recogen en el punto 3 de este artículo.

2. Es facultad de la Empresa el adscribir a cada trabajador a los distintos puestos de trabajo que pueden configurarse dentro de cada categoría profesional.

3. La cobertura de los puestos de trabajo que se refieren a continuación, a y b, se llevará a cabo por el procedimiento de libre designación, previa comunicación al Comité Regional sea cual fuere la categoría profesional que ostente el designado, y ya que se cubra la plaza por la vía del ascenso del traslado voluntario o forzoso, el reintegro a la nueva contratación.

a) En lo referente a nivel salarial, todos los puestos de trabajo correspondientes a los distintos niveles y escalones.

b) En lo referente a los cargos, los Directores, Subdirectores, Jefes de Centro, Jefes de División, Jefes de Departamento, Jefes de zona, Jefes de Área, Jefes de línea, Jefes de Obra, Asesores y Secretarías de Dirección.

Art. 20.-

1. Como regla general, el sistema de promoción y ascensos aplicará criterios objetivos acreditados mediante concurso, prueba de aptitud y superación de cursos de formación.
2. Todos los niveles salariales tendrán tres escalones, "base", "a" y "b". La adscripción a cada uno de ellos no supone una superior o inferior categoría respecto a los otros escalones del mismo nivel ni modificación de la clasificación profesional del trabajador respecto a la que tenga reconocida. El acceso a un nivel lo será al escalón "base".

El paso de un escalón al superior se efectuará con criterios objetivos, debidamente contractados de especial cualificación, polivalencia en categorías o funciones, capacidad de organización, iniciativa o mando y aptitudes para adiestramiento del personal. La concurrencia debidamente constatada de condiciones expresivas de dos de los criterios antes expuestos, determinará el paso al escalón "a" y la concurrencia de tres de ellos determinará el paso al escalón "b". En todo caso será necesaria la permanencia mínima de tres años en un escalón para poder optar al acceso al siguiente.

Los trabajadores de cualquier categoría profesional y nivel salarial que ocupen durante un período de al menos tres años el escalón "b" y acrediten una especial polivalencia en, al menos, dos categorías profesionales propias del mismo grupo y nivel devengarán un "Plus de Polivalencia". Transcurridos otros 3 años con "Plus de Polivalencia" y acreditada especial cualificación en al menos tres categorías profesionales del mismo grupo y nivel se devengará un "Plus de especial cualificación".

3. En ningún caso el ascenso a una categoría superior podrá originar una disminución en la retribución por razón del escalón que dentro del nivel anterior tuviera el trabajador ascendido.

Art.21.-

1. Excepcionalmente, en los Niveles II y III, el cambio de escala dentro de un mismo nivel, será siempre por decisión de la Empresa.
2. La acreditación de la concurrencia de las condiciones objetivas establecidas en el artículo anterior, el concurso y la prueba de aptitud, la superación de los cursos de formación, serán evaluados por un Tribunal compuesto por un representante de los trabajadores, nombrado por el Comité Intercentros un representante de la Dirección, y un representante del INEM. Las decisiones se tomarán por mayoría.

Art.22.-

1. Cuando haya que cubrir alguna vacante por el procedimiento de ascensos, con un mes de antelación se dará publicidad a la convocatoria en todos los Centros Regionales y a través de los Comités Regionales.
2. En la Convocatoria se harán constar:
 - a) Características del puesto de trabajo.
 - Categoría profesional.
 - Localización geográfica.
 - Condiciones económicas.
 - b) Requisitos mínimos exigidos para participar y baremo aplicable en la fase previa del concurso.
 - c) Tipo de pruebas a aplicar en la fase de las pruebas de aptitud.
 - d) Composición de la Comisión.
 - e) Fecha límite para presentar solicitudes.

CAPITULO VI

CALENDARIO, JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

Art.23.- Jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo será de:
 - a) Durante los meses de enero, febrero, marzo y diciembre, de 36 horas y treinta minutos de trabajo efectivo semanal distribuidas de lunes a viernes, a razón de 7 h y 54 min con efectivos diarios.
 - b) Durante el resto del año, la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas efectivas diarias.
2. Se reconoce el derecho a seguir efectuando, durante los años 1.987 y 1.988, una jornada semanal de 36 horas 45 minutos de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, a razón de 7 horas 21 minutos efectivos diarios, con carácter de jornada especial y a título personal, a quienes tenían consolidado y reconocido este derecho durante la vigencia de los Convenios anteriores.
3. Dentro de las referidas jornadas está incluido el tiempo de descanso de los 15 minutos correspondientes de bocadillo.

Art.24.- Tipos de Jornada

La jornada, con carácter general, será partida con las siguientes excepciones que harán jornada continuada:

- Personal de vigilancia, sondeos, e informática a turnos.
- Personal con jornada especial de 36 horas y 45 minutos. El personal de Informática que venga prestando servicios al momento de la firma del presente Convenio, conservará su horario actual.

Art.25.- Turnos

Con carácter general, el personal de Equipos de Sondeos del conjunto de "dedicación directa a la producción" trabajará a turno, en jornada continuada.

Iguemente, podrá establecerse por la Dirección el trabajo a turnos en jornada continuada para el restante personal de "dedicación directa a la producción", de los Centros Regionales que están sujetos a jornada uniforme.

En los casos en que por la Dirección se establezcan turnos de trabajo, se pactará entre el Jefe del Centro y el Comité Regional la conveniencia de incluir las horas de recuperación si hubiere lugar, en función de la posibilidad de realizar estos trabajos en horas nocturnas.

En caso de no llegar a un acuerdo referente a la inclusión de las horas de recuperación antes mencionadas, ambas partes se someterán al arbitraje de la persona por ellas designadas.

El personal de sondeos a rotación, o cuando la técnica seguida o las dificultades del sondeo así lo requieran, trabajarán los sábados, domingos y festivos, sin menoscabo del descanso semanal a que tienen derecho.

A fin de evitar la aplicación errónea de estos supuestos, para la correcta calificación de los mismos se estará a los informes del Capataz o Encargado de Sondeos y del Jefe del Centro. Informes que, sin perjuicio de la marcha de la obra, conocerá la Comisión de Interpretación y Vigilancia la cual dictaminando en base a los mismos propondrá las medidas correctoras necesarias. El trabajo propiamente dicho de perforación en este tipo de sondeos no se iniciará nunca después del martes, salvo causa de fuerza mayor.

Art.26.- Horarios

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

Art.27.- 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.28.- Festividad de la Empresa

Será considerado el día 15 de mayo como festividad de la Empresa. No obstante, en aquellos Centros de Trabajo en los que dicho día esté considerado como fiesta local, ésta se trasladará al día anterior o posterior. Si ésta coincidiese con sábado o domingo, se disfrutará en viernes o lunes.

Art.29.- Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual retribuida de 10 días naturales.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones será normalmente de 19 de junio a 10 de septiembre.

Sin embargo, dado que el periodo estacional de mayor actividad productiva de la Empresa coincide con el periodo normal de vacaciones antes citado, el personal encuadrado en el artículo 83 punto 1 (de dedicación directa a la producción) solamente podrá disfrutar 15 días naturales de vacaciones en el periodo normal, es decir, del 19 de junio al 30 de septiembre. Los restantes días disfrutará en el mes de diciembre.

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

Si la acumulación de peticiones en ciertas fechas impidiera atender todas las solicitudes, se procederá por sorteo a distribuir las solicitudes entre el 19 de junio al 30 de septiembre en el bien entendido que, una vez cursada la solicitud inicial, el trabajador deberá disfrutar sus vacaciones en las fechas en que pudiera corresponderle.

3. El personal que se indica a continuación disfrutará sus vacaciones en el mes de diciembre y primeros días de enero. Como regla general, la fecha de comienzo será la del 19 de diciembre; solo excepcionalmente, previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del Comité Regional, podrían iniciarse en fecha distinta que, en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros 10 días naturales de vacaciones, acumulables a los 30 normales y percibirá una compensación de 7.933 pesetas en concepto de bolsa de vacaciones.

a) Personal con dedicación directa a la producción que voluntariamente renuncie a disfrutar los 15 días de vacaciones en periodo estival.

b) Personal con dedicación directa a la producción que por causas ajenas a su voluntad no puede disfrutar los 15 días de vacaciones en periodo estival.

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

4. Cada Centro Regional estudiará el programa de vacaciones con la debida entelación, de acuerdo con las peculiaridades de cada uno de los Centros de Trabajo y de conformidad entre el Jefe del Centro y el Comité Correspondiente.

El trabajador conocerá las fechas que correspondan, dos meses antes del comienzo de su disfrute, para lo cual deberá solicitarlas por escrito antes del 15 de marzo de cada año.

5. La totalidad del personal, excepto quienes ya se encuentren en vacaciones completas a esas fechas disfrutará de 4 días laborables de vacaciones en Navidad, en dos turnos distribuidos de manera que permitan dejar cubiertas las necesidades del servicio.

6. En el año 1.988, la totalidad del personal disfrutará de un día laborable de vacaciones, su disfrute será a elección del trabajador, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio.

Art.30.- Suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo

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

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

En previsión de exigencias climatológicas y con objeto de que la recuperación tenga un carácter uniforme y en aras de una mayor eficacia se podrá prolongar con carácter general la jornada en una hora más diaria o cinco semanales de trabajo efectivo teniendo el carácter de horas de recuperación. El periodo de recuperación efectiva se iniciará el 1 de abril finalizando el 30 de noviembre.

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

CAPITULO VIII

PERMISOS, LICENCIAS y EXCEDENCIAS

Art.31.- 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.

Art.32.- 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 aplica-

rá 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 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.33.- 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, el igual que lo que dispone el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.34.- 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.35.- Permisos especiales en épocas de inclemencias climatológicas

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

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

En este supuesto, el personal afectado tendrá los siguientes derechos:

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

Art.36.- Autorización de salidas

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

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

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

Art.37.- Solicitud de permisos

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por duplicado, que firmará el trabajador petionario 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 Administrativo correspon-

diente, quien, por delegación de la Dirección, concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

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

CAPÍTULO VIII

Residencia, Desplazamientos y Traslados

Art.38.- Residencia

La residencia laboral del personal de TRAGSA será en capitales de provincia, pueblos de cabecera 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 destina podrá pertenecer a cualquier Centro. En este caso el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener cono- lidad, ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose cono- cimiento a la representación de los trabajadores de estos cambios de Centro.

Art.39.- 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 a aquel en que habitualmente presta sus servicios o de su residencia laboral por turnos rotativos entre el personal afectado y establecidos entre el Jefe del Centro y el Comité Regional correspondiente. No se considerará desplazamiento a efectos del abono de dietas, al que se realice a menos de 10 kilómetros o dentro del término municipal del lugar donde radique el Centro habitual de trabajo o residencia laboral del trabajador.
2. Los desplazamientos, salvo causa de fuerza mayor, serán de una duración inferior a tres meses. Si ello no fuera posible, la Dirección avisará al trabajador desplazado con una antelación de 15 días, del derecho que le asiste a disfrutar cuatro días de estancia en su residencia de origen, más los invertidos en los desplazamientos, notificándole la fecha de comienzo y fin de la licencia y expresándole el importe de los gastos de desplazamiento que le correspondan.
3. Si el trabajador, al ser desplazado, hubiera de emplear utilizando los medios ordinarios de transporte más de 30 minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta desde su residencia laboral al lugar de desplazamiento, el exceso se le abonará como horas profesionales, a razón del valor establecido para las mismas en el anexo número 8.
4. Con motivo de estos desplazamientos TRAGSA abonará dietas en la forma que se regule en los apartados 5 al 7 de este artículo y en la cuantía expresada en el anexo número 1. Las percepciones por concepto de dietas deberán ser percibidas por el trabajador antes de efectuar el gasto.
5. Dieta completa: Se devengará dieta completa los días que el personal, por necesidades del servicio, pernocte fuera de su domicilio laboral.

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

7. Desplazamientos en zonas con residencia de TRAGSA. El personal desplazado que haga uso voluntario de las residencias que tienen montadas TRAGSA cobrará el 50 por 100 de las dietas que le corresponden.

La cuantía que se establece en los apartados 5.6 y 7 para la dieta completa, media dieta y desplazamientos en zonas con residencia de TRAGSA, se devengará a partir del día de la firma del presente Convenio.

Art.40.- Gastos de locomoción

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

- Vehículos con conductor 18,30 pts/km
- Por cada operario transportado además del conductor 3,40 " "

Los valores anteriormente fijados se revisarán durante la vigencia del presente Convenio, siempre que se produzca una subida en el precio del combustible sobre el 47 por 10 del coste fijado, correspondiente al coste del combustible y al incremento de IPC sobre el 53 por 100 restante.

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

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

Art.41.- Plus de acceso a Tajo

El trabajador que por tenerlo así establecido en su contrato de trabajo y aquel otro que por mutuo acuerdo con la Empresa conduzca vehículo de su propiedad o el vehículo de la propia Empresa, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, para situarse en el tajo de obra o regresar del mismo diariamente, bien sea transportando a otros trabajadores o viajando él solo, percibirá un Plus de Acceso al Tajo de 12,40 pesetas/kilómetro, recorrido por el tiempo que dedique a esta locomoción. Este Plus compensa cualquier retribución que por este concepto pudiera corresponder.

A efectos de este Plus se entiende por tajo el lugar donde se realicen obras de campo, tales como construcción de caminos, retenciones, drenajes, apertura de cauces, nivelación de terrenos, sondas, terrazas, etcétera.

Art.42.- Plus de comida y plus de ayuda a comedor

1. El personal que preste servicios en obras de campo, en las que se establezca que tenga que llevarse su comida o cena al tajo y que no devengue media dieta o completa, percibirá un plus de comida en la cuantía que se señala en el Anexo número 5, como ayuda por mayor gastos de preparación.

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

2. A aquel personal que preste sus servicios en las dependencias de los talleres y no sea transportado con los medios de la Empresa para realizar su comida, devengará un plus en concepto de ayuda de comedor de 249 pesetas por día efectivo de trabajo.

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

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

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

Art.43.- Traslados

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

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

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

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

Si algún trabajador, antes de los dos años de su último traslado forzoso, fuese a ser nuevamente trasladado, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 273.126 pesetas.

CAPITULO IX

SEGURIDAD e HIGIENE EN EL TRABAJO

Art.44.- 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.

En el curso del presente Convenio, la Dirección a través del Comité de Seguridad e Higiene, y con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y de sus correlativos organismos en las Comunidades Autónomas competentes, pondrá en marcha un plan general de Seguridad e Higiene en la Empresa.

Art.45.- Órganos de Seguridad e Higiene en el Trabajo

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo se estructurará 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:

- a) Un Presidente de libre designación por la Dirección.
- b) Un Técnico Titulado cualificado en materia de Seguridad e Higiene designado por la Dirección.
- c) El Médico
- d) El Ayudante Técnico Sanitario
- e) Once miembros designados por el Comité Intercentros, uno por cada Centro Regional de entre los componentes de los Comités Regionales de Seguridad e Higiene, seis de ellos con voz pero sin voto.
- f) 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 y 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:

- a) Un Técnico Titulado cualificado en materia de Seguridad e Higiene designado por la Dirección que será su Presidente.
- b) Dos trabajadores designados de entre sus miembros por el Comité Regional.
- c) 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.46.- 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 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 están en un puesto con condiciones presumiblemente perjudiciales en tanto se eliminan estas condiciones.

Art.47.- 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.

1. 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 obran en posesión de la Empresa.
2. 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.
3. 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.
4. Este comité conocerá en todo momento los proyectos, presupuestos, funciones y actividades de los departamentos de Seguridad e Higiene.
5. 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, dentro o 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 dicho curso.

6. 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 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 oportuno emitiendo un primer informe en el plazo de seis meses.

7. Conocer los sistemas de protección individual más adecuados.
8. Conocer la organización de la lucha contra incendios en la Empresa.
9. Redactar un informe-memoria anual sobre las actividades del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Art.48.- Premias de Trabajo y Seguridad

Las premias de trabajo y seguridad se distribuirán durante la vigencia de este Convenio como se recoge en el Anexo número

Formado con lo establecido en sus estatutos.
 b) En los restantes supuestos podrán constituirse secciones sindicales, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Los trabajadores afiliados a un sindicato de com-
 c) Para los sindicatos que en el momento de publicarse el convenio en el B.O.E., ya existieran constituidas secciones regístran las condiciones establecidas en el VI Convenio.

Art. 52.- Secciones sindicales
 1. Los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido, que trabaje en un mismo Centro Regional podrán constituir la correspondiente sección sindical. Si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Recibir información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.
- b) Estará especialmente capacitado para la deliberación en la negociación colectiva, teniendo facultades para designar a los representantes de los trabajadores en la Comisión Deliberadora.
- c) Recibirá información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.
- d) El Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:
- e) Orientar la representación de todos los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.
- f) Estará especialmente capacitado para la deliberación en la negociación colectiva, teniendo facultades para designar a los representantes de los trabajadores en la Comisión Deliberadora.
- g) Recibirá información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.

Art. 51.- Comité Intercentros de Empresa
 1. El Comité Intercentros de la Empresa estará integrado por 12 miembros elegidos por los Comités Regionales, de tal forma que se respete la proporcionalidad que reflejen las distintas secciones sindicales trabajadoras en la Empresa.
 2. Cuando la creencia proporcionalidad, resulte conveniente que el Comité Intercentros represente de la mejor forma posible al personal de la Sede Central y al de los diversos Centros Regionales, en cuya virtud se procurará que por cada uno de ellos exista un representante.
 El presente se allegará de forma que garantice el principio de proporcionalidad sindical, en el Centro con mayor censo al comienzo de 1987.

Art. 50.- Comité Intercentros de Empresa
 1. El Comité Intercentros de la Empresa estará integrado por 12 miembros elegidos por los Comités Regionales, de tal forma que se respete la proporcionalidad que reflejen las distintas secciones sindicales trabajadoras en la Empresa.
 2. Cuando la creencia proporcionalidad, resulte conveniente que el Comité Intercentros represente de la mejor forma posible al personal de la Sede Central y al de los diversos Centros Regionales, en cuya virtud se procurará que por cada uno de ellos exista un representante.

- Centro Regional no 1 - Valladolid
- Centro Regional no 6 - Madrid
- Centro Regional no 7 - Valencia
- Centro Regional no 8 - Badajoz
- Centro Regional no 9 - Granada
- Centro Regional no 10 - Sevilla
- Centro Regional no 11 - Valencia
- Centro Regional no 12 - Canarias
- Centro Regional Sede Central

Art. 49.- Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de Personal
 1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de Personal, serán elegidos por los trabajadores de la Empresa, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Los trabajadores afiliados a un sindicato de com-
 2. En la Sede Central, en cada Centro Regional y en el Centro de Valencia se constituirán los Comités Regionales de Empresa, integrados por todos los miembros de los Comités de Centros y los Delegados de Personal. Según los siguientes:

- a) Orientarán la representación de todos los trabajadores de la Empresa, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Los trabajadores afiliados a un sindicato de com-
 b) Podrán informar a los trabajadores sobre cuestiones laborales en cada Centro de Trabajo.
- c) Serán oídos por la Empresa en los expedientes por falta grave antes de su resolución.
- d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la Ley y las definidas en el presente Convenio.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

CAPITULO X

Art. 48.- Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de Personal
 1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Delegados de Personal, serán elegidos por los trabajadores de la Empresa, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Los trabajadores afiliados a un sindicato de com-
 2. En la Sede Central, en cada Centro Regional y en el Centro de Valencia se constituirán los Comités Regionales de Empresa, integrados por todos los miembros de los Comités de Centros y los Delegados de Personal. Según los siguientes:

- a) Orientarán la representación de todos los trabajadores de la Empresa, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Los trabajadores afiliados a un sindicato de com-
 b) Podrán informar a los trabajadores sobre cuestiones laborales en cada Centro de Trabajo.
- c) Serán oídos por la Empresa en los expedientes por falta grave antes de su resolución.
- d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la Ley y las definidas en el presente Convenio.

2. Además de los Sindicatos que en el momento de publicarse el presente Convenio en el B.O.E. tuvieran ya constituida Sección Sindical Central, podrán constituirse igualmente otros Sindicatos que, con arreglo a las Normas del punto anterior, cuenten al menos con tres Secciones Sindicales de Centro Regional.

3. Cada Sección Regional, de acuerdo con sus Estatutos, designará a un Delegado Sindical y a un Secretario de Sección, que deberán pertenecer al Centro Regional respectivo y haber superado el período de prueba. El Delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su Sección se ajuste a la Ley.

4. Cada Sección Central, designará igualmente, un Delegado sindical Central y un Secretario, con las mismas funciones y con idéntica condición de trabajador fijo con el período de prueba superado.

5. La Sección Central Sindical ostentará las competencias a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las Secciones Sindicales Centrales recibirán información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.

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

Art.53.- Régimen de funcionamiento

1. Locales: En cada Centro Regional, la Empresa facilitará un local adecuado, permanente, para el uso compartido del Comité Regional y de las Secciones Sindicales, así como el material de oficina imprescindible y necesario para sus normales funcionamiento, en la forma que se concierte con la Dirección del Centro.

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

3. Gastos de reuniones: La Empresa abonará los gastos que en su caso, ocasione a los miembros del Comité Regional, la celebración de una reunión mensual.

4. Cuando cualquier trabajador fuera convocado por la Empresa en función de su cargo de Delegado de Personal, miembro de Comité Regional o Intercéntricos o Delegado Sindical, los gastos de los desplazamientos serán por cuenta de la Empresa.

5. El régimen de garantías para los Delegados de Personal, Miembros de Comités Regionales e Intercéntricos y Delegados de Sección Sindical, serán los previstos en el Art.68 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.54.- Horas Sindicales

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

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

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

a) En el seno de cada Comité Regional podrán acumularse horas sindicales con cargo al crédito de, uno, varios o todos de sus miembros, a favor de algunos otros miembros del mismo Comité Regional.

b) Podrán, igualmente, acumularse horas en uno o varios de los miembros del Comité Regional con cargo al crédito de horas sindicales de los Delegados de Personal del mismo Centro.

c) Del mismo modo podrán acumularse horas sindicales, tanto de Delegados de Personal, como de miembros de los Comités Regionales, a favor de los Delegados o Secretarios de Sección Sindical.

d) En todos los casos anteriores, la acumulación será, en caso, mensual y deberá ir precedida de una notificación del Presidente del Comité Regional al Jefe del Centro en la que conste el número de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes proceden las horas acumuladas.

Art.55.- Asambleas

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

2. El personal de cada Centro de trabajo dispondrá de un máximo de doce horas anuales retribuidas para efectuar asambleas en horas de trabajo, de las cuales sólo podrán utilizarse un máximo de cinco en el período comprendido entre 1º de abril y 30 de noviembre.

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

CAPÍTULO XI SERVICIOS SOCIALES

Art.56.- Comisión de Asuntos Asistenciales

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

2. En cada una de las Comisiones cada una de las partes nombrará de entre los respectivos Vocales un secretario. Ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

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

4. Son facultades y fines de las Comisiones Regionales y del Comité Nacional de la representación de los trabajadores en TRAGSA, únicamente los estudios y propuestas a la Empresa relacionados en casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna otra Comisión, salvo que la representación de los trabajadores y la Empresa lleguen 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:

- Bolsa para estudios
- Fondo de préstamos
- Fondo de Asistencia Social
- Grupo de Empresa
- Otros temas, previos acuerdos de la representación de los trabajadores de la Empresa.

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

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

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

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación de 14.606.442,- pesetas anuales.

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

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

Art.57.- Premios

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

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

Art.58.- Formación Profesional

La Empresa organizará y promoverá oído el Comité Intercentros la asistencia o 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 un programa anual que sobre esta materia vaya a llevar a efecto, tanto en orden a la formación básica, como para la promoción y el reciclaje profesional de los trabajadores.

Se procurará que el calendario de formación quede redactado dentro del primer trimestre de cada año.

Art.59.- Seguro de Accidentes

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

2. Tal seguro consistirá en el abono de UN MILLON SEISCIENTAS SESENTA Y CINCO MIL NOVECIENTAS VEINTISIETE PESETAS, para el caso de muerte, DOS MILLONES OCHOCIENTAS SETENTA Y SIETE MIL QUINIENTAS TRECE PESETAS, para el caso de invalidez total absoluta y la cantidad que corresponda para el caso de invalidez parcial. Para la graduación de la invalidez se estará en lo establecido en la póliza que la Empresa tiene suscrita por la Compañía de Seguros "Márcules Hispano", de la cual tiene conocimiento el Comité Intercentros.

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

Art.60.- Garantías del personal que conduce el servicio de la Empresa

El abono de las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de la Empresa, serán abonados por TRAGSA, cuando sea esta la responsable de la infracción, y por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. Los supuestos dudosos serán resueltos por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Art.61.- Indemnización por muerte

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

Pasegas

- Viuda o viudo	225.960.-
- Por cada ascendente a su cargo	18.625.-
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor discapacitado	18.625.-
- Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25, que cursen estudios	9.365.-

2. En caso de fallecimiento por cualquier causa, llevando más de 25 años ininterrumpidos al servicio de la Empresa en el momento del hecho causante, se abonarán a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

Art.62.- Sustitución

Las indemnizaciones a que se hace referencia en los artículos 60 y 61 del presente Convenio, sustituyen a las establecidas en el artículo 139 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art.63.- 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 satisface a 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.64.- Jubilación

Con el fin de colaborar en la creación de puestos de trabajo, ambas partes negociadoras convienen:

- Jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la prestación del 100 por 100 de su base reguladora.
- Jubilación a los 64 años, siempre que se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de relevo en los términos previstos en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio.
- Jubilación a los 62, 63 durante los años 1.987 y 1.988, los trabajadoras que hayan cumplido 62 años y no tengan aun los 64 cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la Dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La Empresa, aceptada la jubilación garantizará el abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 65 años, las pensiones diferenciales a abonar por la Empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de 62 años el 91% de la base reguladora, y para los 63 años el 94% de la citada base.

Estas cantidades complementarias serán abonadas el mismo número de veces al año que lo haga el INSS y durante el mismo periodo de tiempo que el trabajador causante tenga derecho a su percibo. Las cantidades de referencia podrán ser

sustituidas por tanto alzada trabajador-empresa por una cantidad a tanto alzado.

Art.65.- Indemnización por cese

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

Pasegas

- Jubilación a los 62 años	24.829.-
- Jubilación a los 63 años	18.621.-
- Jubilación a los 64 años	12.415.-
- Jubilación a los 65 años	9.310.-
- Cese por incapacidad	24.829.-

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio no sobrepasará el 19 de diciembre de 1.983.

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

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

Art.66.- 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 de 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.

Art.67.- Constitución y dotación

De acuerdo con lo establecido en el Art.62 del VI Convenio Colectivo para TRAGSA, el F.A.V. se constituye con las siguientes aportaciones:

- 11.000.000 ingresadas por la empresa en 1.982.
- 1.300 pesetas por cada trabajador fijo de plantilla correspondientes a 130 pesetas por cada una de las 12 mensualidades de 1.984.
- Las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico legítimo previa aceptación de la Comisión del F.A.V.
- Los intereses generados por los préstamos concedidos.

Art.68.- Beneficiarios

Todos los trabajadores fijos de TRAGSA podrán beneficiarse de las prestaciones del F.A.V., independientemente de su categoría profesional y de su puesto de trabajo.

Art. 69.- Finalidad de las ayudas

Los préstamos del F.A.V. concedidos por la Empresa solo podrán ser destinados a las siguientes finalidades:

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

Art. 70.-

1. La adquisición de vivienda por parte del trabajador, solamente dará derecho a acogerse a los beneficios del F.A.V., en los siguientes supuestos:

10. Adquisición de la primera vivienda familiar del trabajador.

20. Adquisición de la segunda vivienda, si la primera ha devenido manifiestamente insuficiente por incremento del número de miembros de la familia y previa enajenación de la primera.

30. Inhabilitación de la primera, debida a fuerza mayor física o legal.

2. Quedan expresamente excluidos de los beneficios del F.A.V. quienes al adquirir segunda vivienda mantengan su propiedad sobre la primera.

Art. 71.-

En la concesión de los préstamos para reparación y mejora de la vivienda se dará prioridad a los supuestos de reparación sobre los de mejora, y entre los primeros, a los debidos a causas catastróficas tales como incendio, inundación o similares.

Art. 72.- Tipos y cuantía de los préstamos

1. Préstamos para adquisiciones: Se dedicará a esta finalidad el 75 por 100 de la cantidad que la Comisión del F.A.V. dedique cada año a préstamos. Su importe unitario no podrá ser superior a 2.000.000 de pesetas.

2. Préstamos para reparaciones y mejoras: Se dedicará a esta finalidad el 25 por 100 restante. El importe unitario no podrá ser superior a 250.000 pesetas.

Art. 73.- Intereses, plazos y forma de devolución de los préstamos

1. Los préstamos del F.A.V. concedidos por la Empresa devengarán los siguientes intereses:

- Préstamos hasta 4 años 3% interés
- Préstamos a 5 años 4,5% "
- Préstamos a 6 años 6% interés

2. Los préstamos de cuantía igual o inferior a 250.000 pesetas se concederán en todo caso a cuatro años como máximo.

3. La amortización del préstamo más sus intereses se efectuará por mensualidades constantes comprensivas de capital e intereses, y se descontará de la nómina mensual, a partir del mes siguiente al de la concesión, salvo que el peticionario proponga otra fórmula de amortización que implique una devolución más favorable para el F.A.V.

Art. 74.- Procedimiento de concesión

1. Semestralmente, la Comisión del F.A.V. hará una convocatoria pública de concesión de préstamos, en la que se hará constar las cantidades destinadas a adquisiciones y las destinadas a reparaciones y mejoras, así como la fecha límite de recepción de solicitudes.

2. Los peticionarios cumplimentarán el impreso que figure como anexo al presente Reglamento y acompañarán documentación acreditativa de los extremos que figuran en la solicitud.

3. En caso de existir más peticionarios que posibles préstamos a conceder, estos se otorgarán por resolución de la Comisión del F.A.V. en aplicación del siguiente baremo:

A) Adquisición de vivienda:

- Primera vivienda 5 puntos

- Segunda vivienda:

. Catástrofe (inundación, incendio o similar) 3 puntos

. Insuficiencia de la actual 2 puntos

. Traslado (previa venta de la primera) 1,5 puntos

- Traslado (sin que exista una primera vivienda) 2 puntos

- Situación económica.

. Los ingresos familiares se dividirán por el número de miembros de la familia, con lo que se obtendrá la renta per cápita.

. A esta renta per cápita, se aplicará el siguiente baremo:

- R.p.c. hasta 250.000 5

- R.p.c. desde 250.001 a 375.000 4

- R.p.c. desde 375.001 a 500.000 3

- R.p.c. desde 500.001 a 625.000 2

- R.p.c. desde 625.001 a 750.000 1

- R.p.c. desde 750.001 a 875.000 0,5

- R.p.c. más de 875.001 0

En caso de que dos peticionarios estuvieran incluidos en el mismo tramo de renta, se dará prioridad al que, dentro de él, figure con menores ingresos.

Se entenderá por miembro de la familia, quien tenga la condición de beneficiario de la S.S. y el titular de la cartilla.

B) Reparación y mejora:

- Reparación debida a siniestro o fuerza mayor 5 puntos

- Reparación por daños normales 2 puntos

- Simple mejora de la vivienda 1 punto

Ingresos según declaración de la renta: Se aplicará el baremo citado en el apartado A.

4. Los préstamos para mejora de vivienda, sólo podrán solicitarse una vez cada 10 años por el mismo trabajador. Los restantes, cuando concurren, las circunstancias que lo justifiquen, siempre que el peticionario no esté en ese momento amortizando un crédito anterior.

Los hechos causantes del siniestro, para justificar un préstamo deberán haber ocurrido no antes de seis meses, respecto a la fecha de la solicitud. Las obras por reparar

ción o mejora deberán iniciarse en plazo no superior a tres meses, a partir de la concesión del préstamo.

5. Examinadas las solicitudes, se darán a conocer a los solicitantes las puntuaciones obtenidas por todos y cada uno y se concederán los créditos a quienes mayor puntuación hayan alcanzado. Las reclamaciones contra las Resoluciones de la Comisión del F.A.V. se presentarán ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

6. No podrá cursarse, ni obtener más de un préstamo para la adquisición de la misma vivienda.

9.- Documentación a aportar

9.1. Fotocopia de la declaración de la renta. Si el solicitante está casado en régimen de separación de bienes, deberá aportar, además, la declaración del cónyuge.

9.2. Adquisición de Viviendas

a) Contrato de compraventa, siempre que esté suficientemente formalizado. Aunque no lo sea en escritura pública.

b) Opción de compra, formalizada

c) Si la vivienda se ha construido o se está construyendo por gestión directa o en régimen cooperativo, documento que acredite la concesión de la vivienda y valoración de la obra conforme a su presentación al Colegio Provincial de Arquitectos.

9.3. Reparaciones o mejoras. Facturas ya abonadas o presupuesto de las obras a realizar. La Comisión del F.A.V. está facultada para proceder a peritar los presupuestos que se presenten.

9.4. La documentación a que se refiere el presente artículo deberá presentarse en un plazo no superior a 30 días a partir de la notificación de la concesión del préstamo. La no presentación de esta documentación determinará la anulación de la concesión que recaerá en el solicitante siguiente en el orden de puntuación.

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

10.- Supuestos especiales de devolución

10.1. Solo se concederán préstamos del F.A.V. a mayores de 59 años, cuando garanticen la devolución íntegra del préstamo por cualesquiera de las formas admitidas en el tráfico mercantil.

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

CAPITULO XIII REMUNERACIONES

1.- Principios generales sobre retribución

1. Los impuestos, cargas sociales y cualquiera otra deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven

en el futuro las percepciones del productor serán satisfechas por quien corresponda de acuerdo a la Ley.

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

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

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

Art.78.- Conceptos Retributivos

1. Percepciones salariales: Por aplicación del Decreto 2380. 1973 de 17 de agosto, sobre Ordenación de 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

B.1. Personales

B.1.1. Plus de antigüedad

B.2. De puesto de trabajo

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

B.2.2. Plus jefe de equipo.

B.2.3. Plus conductor mecánico.

B.3. De cantidad o calidad de trabajo

B.3.1. Horas profesionales

B.3.2. Incentivo según grupo profesional y estamentos

B.3.3. Complemento de carga.

B.3.4. Plus de polivalencia.

B.3.5. Plus especial de cualificación.

B.4. De vencimiento periódico superior al mes.

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

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

Art.79.- Salario Base-Convenio. Concepto y devengo

El salario Base-Convenio, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/73, de 17 de agosto, es, para cada categoría profesional y de acuerdo con su nivel, el que figura en el cuadro unido a este Convenio como Anexo número 7.

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

Art.80.- Plus antigüedad

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

Se devengará de la misma forma que el Salario Base Convenio y con las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y Beneficios.

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

Art.81.- Ayudas para vivienda 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.

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

Art.82.- Plus de Altura

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

Art.83.- Plus de nocturnidad, plus de trabajos tóxicos, peligrosos o 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 plus se tomarán como base los valores determinados en el anexo número 8.

Art.84.- Plus Jefe de Equipo

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

Art.85.- Plus de Conductor-Mecánico

Este Plus lo percibirán los Conductores-Mecánicos.

Su importe es de once mil cuatrocientos setenta y ocho pesetas (11.478.-) anuales y se percibirán en 15 pagas al año, haciendo se efectivo en las 12 mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad.

Art.86.- Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobrepasando el límite de la jornada de trabajo máxima diaria, incluyendo en la misma las horas de recuperación y las que excediesen de la jornada anual de 1.808 horas de trabajo efectivo.

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

- Primera hora diaria, la primera de las horas extraordinarias, que se realicen incluido el sábado por encima del límite de la jornada máxima diaria, incluidas las horas de recuperación, y la mitad de las que se realicen por sobrepasar la jornada anual de 1.808 horas.

- Segundas y sucesivas horas extraordinarias: las restantes que se realicen.

La valoración a efectos retributivos de cada una de ellas se recoge en el anexo número 8.

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

- Las horas extraordinarias tendrán un límite máximo por trabajador de 80 horas anuales.

- Las horas extraordinarias podrán compensarse por un tiempo de descanso equivalente a 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria.

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

4. Se considerarán horas estructurales las determinadas a continuación:

10. Las que el trabajador haga conduciendo para desplazarse en aquellos supuestos en que no sea de aplicación el Plus de Acceso a Trabajo.

20. Las efectuadas como consecuencia de periodos punta de producción, entendiéndose como tales las que se realicen en periodo activo como consecuencia de un sobrecarga de la cartera de pedidos.

30. Las efectuadas por los Equipos de Sondos y Obras, cuando la exigencia técnica de los mismos así lo requiera.

Art.87.- 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.88.- Incentivos

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

Art.89.- Gratificaciones extraordinarias

1. Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y Beneficios son las que se especifican para cada uno de los niveles en el Anexo número 7, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo. A dicha cuantía se adiciona únicamente el complemento de Plus de Antigüedad que corresponda sobre 30 días.

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

Los periodos de I.L.T. producidos entre el primero de enero y 31 de mayo se regularizarán al abonar la paga de julio. Los que se produzcan entre el primero de septiembre y 30 de noviembre al abonar la paga de Navidad y los que se produzcan desde el primero de julio al 31 de agosto, en la de octubre.

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

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

A) Media aritmética "Paga de julio"

Para la obtención de las cifras previas se sumarán las percepciones percibidas por el concepto de incentivos durante el periodo comprendido entre el 10 de octubre y el 31 de marzo y se dividirá por 180 días, el cociente se multiplicará por el número de días acreditados en el concepto de Paga Extraordinaria, siendo la cifra resultante la cantidad que se abonará por tal concepto. Su devengo se realizará conjuntamente con la paga de julio en el mes de junio.

B) Media aritmética "Paga de Navidad"

Se realizará de igual forma que en el apartado anterior, siendo el periodo a considerar el comprendido entre el primero de abril a 30 de septiembre, o sea, 180 días, y se abonará conjuntamente con la extraordinaria de diciembre.

C) Media aritmética "Paga de octubre"

De igual forma, siendo el periodo considerado de primero de julio al 30 de septiembre, o sea, 90 días, y su abono se realizará en el mes de octubre.

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

Art.90.- Calendario de pagos

1. Los devengos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convenio se efectuarán en las fechas siguientes:

- Paga de Beneficios: Conjunta con la mensualidad del mes de marzo.
- Paga de julio: Conjunta con la mensualidad del mes de junio.
- Paga de octubre: Conjunta con la mensualidad del mes de septiembre.
- Paga de Navidad: Conjunta con la mensualidad del mes de diciembre.

2. La Empresa ingresará el importe de la nómina en el Banco con las órdenes de transferencia el día anterior al último laborable del mes.

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

Art.91.- Plus extrasalarial

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

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

- Madrid y provincia (transporte y Plus distancia) 8.221.-pts/mes
- Resto de personal (transporte) 5.939.-pts/mes

Art.92.- Plus de distancia

Al personal de TRAGSA que, de acuerdo con lo que establece la Orden del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero de 1.958, puede devengar Plus de Distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan, según el Anexo 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 18,58 pts/km, según el artículo número 43.

Art.93.- Trabajos de superior categoría

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

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

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

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

Art. 94.- Trabajos de inferior categoría

La Empresa por necesidades permanentes, transitorias e imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y ésta no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que pueda efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le correspondía, debiéndose dar cuenta antes al Delegado de Personal o Comité correspondiente.

Art. 95.- Declaración conjunta

1. Las partes firmantes del presente Convenio, declaran solemnemente su decidida voluntad de mantener los mecanismos legales y de tipo práctico que permitieron alcanzar el nivel de empleo medio ya conseguido en años anteriores, a fin de seguir incrementándolo.
2. Se dedicará una especial atención a los colectivos más afectados por la actual situación de desempleo, tales como jóvenes solicitantes de primer empleo (contratos en prácticas y de formación), y a los trabajadores con largos periodos de desempleo y a los de las zonas más deprimidas y con más elevados índices de paro.

Art. 96.- Minusválidos

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

Art. 97.- Incompatibilidades

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

Disposiciones Transitorias

Primera.- Teniendo en cuenta que la aplicación del presente convenio se extiende a personal que no venía estando afectado por el VII Convenio en aras de una mayor equidad administrativa, expresamente se pacta que con excepción de lo establecido en el artículo 39, todo el resto del contenido les será de aplicación a todos aquellos contratos laborales que se celebren con posterioridad a la firma del presente Pacto.

Segunda.- Durante los dos años de vigencia del presente Convenio la Dirección contrae el compromiso de cubrir un número no inferior al sesenta por ciento de las bajas producidas por jubilación, en colaboración con la política de empleo.

Tercera.- Como consecuencia de la nueva definición de categorías profesionales y niveles que se contienen en el presente Acuerdo, la Dirección se compromete a reconocer expresa e individualmente a todos los trabajadores afectados por el anterior Convenio colectivo, la categoría profesional y nivel retributivo que tenían adquirida a la fecha de la firma del presente Convenio. Dicho reconocimiento se deberá realizar en el plazo máximo de un mes a contar desde dicha fecha.

ANEXO No 1

DEFINICION DE FUNCIONES DE LAS DIVERSAS CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO DE OPERARIOS

OBRAS

Dentro de este grupo de profesionales, las especialidades que son características de la Empresa de Transformación Agraria, S.A. son entre otras las siguientes: obras, maquinista, albañil, enconfrador, carpintero, fontanero, electricista, pintor y otros.

ENCARGADO DE OBRAS

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

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

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

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO ESTANDAR

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

CAPIATAZ DE OBRA

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

MAQUINISTA DE 10

Es el operario que con un óptimo rendimiento manejará tres máquinas principales autopropulsadas y otra secundaria con rendimiento normal.

Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que le correspondan. Efectuará pequeñas reparaciones que no necesiten elementos de taller. Deberá poseer la capacidad suficiente para adiestrar a sus compañeros y ser titular carnet de conducir de clase C.

OFICIAL DE 1ª DE MANTENIMIENTO ESTÁNDAR

Es el operario que, bajo la dependencia de su Superior, conduce y cumple los ciclos establecidos a los grupos de mantenimiento. Estará en posesión del carnet de conducir de la clase C. Debiendo adiestrar a sus compañeros.

Conocerá e interpretará los manuales del operador, ejecutará las instrucciones indicadas en las cartas de lubricación y servicio de las máquinas.

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

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

ALBAÑIL DE 1ª

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

ENCOFRADOR 1ª

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

CARPINTERO DE 1ª

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

PONTONERO 1ª

Es el operario, que con alto grado de conocimientos realizará todo tipo de trabajos referentes a su especialidad con óptimo rendimiento. Conocerá los rendimientos de su trabajo, redactando los partes que

le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conservación de los elementos puestos a su disposición.

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

ELECTRICISTA 1ª

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

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

PINTOR 1ª

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

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

MAQUINISTA DE 2ª

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

OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO ESTÁNDAR

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

ALBAÑIL 2ª

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

ENCOFRADOR 2ª

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

CARPINTERO 24

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

FONTANERO 24

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

ELECTRICISTA 24

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

PINTOR 24

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

MAQUINISTA 24

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

ALBAÑIL 34

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

ENCOFRADOR 34

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

CARPINTERO 34

Es el operario, que con los conocimientos suficientes en su especialidad realiza su trabajo con unos rendimientos aceptables. Redactará los partes que le correspondan. Efectuará el mantenimiento y conserva-

ción de los elementos puestos a su disposición. Debiendo utilizar la maquinaria auxiliar necesaria para la ejecución de sus trabajos, y estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

FONTANERO 34

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

ELECTRICISTA 34

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

PINTOR 34

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

PEON ESPECIALIZADO

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

PEON

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

TALLER

Dentro de estos operarios, las especialidades que son características de la Empresa de Transformación Agraria, S.A. son las siguientes:

Conducción de vehículos, mecánica general, hidráulica, electricidad, soldadura, calderería, fresador-tornero, mandrinador-rectificador, ajustador y otras.

ENCARGADO DE TALLER

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee dotes de mando, estando capacitado para dirigir varias secciones, pudiendo coordinar los trabajos de varios operarios, responsabilizándose de la disciplina, orden y mantenimiento de las personas a su cargo e instalaciones. Es función propia de esta categoría, la confección de presupuestos y seguimiento en la ejecución de los mismos.

Tendrá conocimiento de los procedimientos administrativos de las secciones, Taller en general y de su tramitación, así como de la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la legislación laboral. Sabrá croquisar e interpretar planos con un rendimiento normal y diagnosticar averías, resolviendo las mismas, con un rendimiento óptimo. Confeccionando o visando la documentación administrativa necesaria de las secciones a su cargo. Manejará cualquier tipo de equipos de diagnóstico y aparatos de medidas de precisión, de igual forma.

manejará catálogos y manuales de reparación para toda clase de maquinaria, identificando e interpretándolos, con un rendimiento óptimo. Estará capacitado para el adiestramiento del personal a su cargo, participando activamente en su formación, transmitiéndoles sus conocimientos. Deberá estar en posesión del carnet de conducir de clase C, con certificado para llevar mercancías peligrosas.

CAPATAZ DE TALLER

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

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

OFICIAL 1º DE TALLER

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

OFICIAL 2º DE TALLER

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

OFICIAL 3º DE TALLER

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

PEÓN ESPECIALIZADO DE TALLER

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

PEÓN DE TALLER

Es el operario que, a las órdenes del capataz u oficiales, ejecuta trabajos para cuya realización principalmente, se requiere la aptitud física. Tendrá conocimientos de varias de las especialidades. Estará en posesión del carnet de conducir de clase B.

OFICIAL 1º CONDUCTOR

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

OFICIAL 2º CONDUCTOR

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

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

ENCARGADO DE SONDEOS

Es el operario que, a las órdenes de sus superiores, posee datos de mando y conocimientos suficientes en todas las técnicas de los trabajos de Sondeos, así como cualquier sistema de máquinas y de sus equipos auxiliares. Resolverá averías de perforación, ordenando medidas especiales u operaciones de riesgo elevado, coordinará los medios materiales y humanos entre los equipos a su cargo. Poseerá los conocimientos suficientes para llevar el control administrativo de personal, consumos e inventario de material del conjunto de máquinas. Tendrá a su cargo varios equipos de perforación, desarrollo, etc.... respondiendo del rendimiento del conjunto de las máquinas asignadas.

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

CAPATAZ

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

OFICIAL 1º DE SONDEOS

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

OFICIAL 2º DE SONDEOS

Es el operario que, bajo la dependencia del Oficial 1º o el Capataz, si los hubiera, realiza operaciones de funcionamiento general de su perforadora, manejando ésta con su equipo auxiliar, efectuando, parámetros de perforación, prospección de terrenos perforados, preparación de lodos y aditivos, herramientas de corte y verta.

Tiene o puede tener un turno a su cargo, siendo el responsable del rendimiento de su turno, de su mantenimiento y conservación, así como el control, administrativo de su personal, inventario de material en su turno, confeccionando los partes correspondientes, y efectuando

una evaluación del personal a su cargo. Tendrá conocimiento, práctico de un sistema y teórico de otros sistemas de perforación. Sabrá de forma elemental, efectuar, diagnóstico sobre averías mecánicas y mantenimiento adecuado del régimen de revoluciones en un motor, de igual forma manejará la soldadura autógena y eléctrica. Sabrá calcular volúmenes, tanto en el sistema métrico como en el sistema inglés, estando capacitado para el adiestramiento de sus compañeros. Estará en posesión del carnet de conducir de la clase C. Deberá actualizar los conocimientos propios de su categoría, mediante la asistencia a cursos de formación o el estudio de la información técnica adecuada que se distribuya con el fin de estar al día sobre los últimos avances tecnológicos.

OFICIAL 3º DE SONDEOS

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

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

PEON ESPECIALIZADO

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

PEON

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

GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS**TÉCNICOS TITULADOS**

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

Se agrupan en:

PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR

Licenciados, Doctores

Ingenieros y Arquitectos Superiores

PERSONAL TÉCNICO MEDIO

Diplomados

Ingenieros y Arquitectos Técnicos

Maestros Industriales

Capataces Forestales

TECNICOS NO TITULADOS

Práctico de Topografía de 1ª

Práctico de Topografía de 2ª

Ayudante Práctico de Topografía

Delineante de 1ª

Delineante de 2ª

Calificador

Analista de Laboratorio de 1ª

Analista de Laboratorio de 2ª

Ayudante de Laboratorio

PRACTICO DE TOPOGRAFIA DE PRIMERA

Es el técnico que con los conocimientos necesarios para efectuar toda clase de replanteos, levantará los planos topográficos con taquímetro y nivel, haciendo croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica y expresando gráficamente los cultivos, plantaciones, etc.... Tendrá los conocimientos necesarios para el desempeño de su cometido, en albañilería y construcción. Realizará en el gabinete los cálculos y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

PRACTICO DE TOPOGRAFIA DE SEGUNDA

Es el técnico que, con los conocimientos prácticos necesarios desarrolla el trabajo de los instrumentos topográficos usuales, estará capacitado para levantamiento topográfico de determinadas áreas de terreno, haciendo las operaciones necesarias para presentarlo a escala de dibujo.

AYUDANTE PRACTICO DE TOPOGRAFIA

Es el técnico que, auxilia al topógrafo en labores elementales, en cálculos sencillos, anotando los datos en la libreta taquimétrica.

DELINEANTE DE 1ª

Es el técnico que, a las órdenes del Titulado 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. Efectuará croquisación de una maquinaría de despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que haya de ejecutarse interpretará planos, calculará las resistencias en piezas y mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo, y esfuerzos a que serán sometidos. Sabrá levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar, replantear, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía.

DELINEANTE DE 2ª

Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calificador 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, croquis el natural piezas aisladas que al mismo dibuja o calca, y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamiento de detalles de menor cuantía.

CALCADOR

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

ANALISTA DE LABORATORIO DE PRIMERA

Es el técnico que, ejecute personalmente la totalidad de los ensayos y análisis especialmente delicados, poseyendo conocimientos de los fundamentos y finalidades de los mismos, así como los principios elementales de Física, Química y Geología. Organiza y distribuye el tra-

bajo entre el personal, responsabilizándose de su ejecución y del adecuado mantenimiento de las instalaciones. Tendrá conocimientos de la normativa legal de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes, debiendo estar en posesión del carnet de conducir de la clase B.

ANALISTA DE LABORATORIO DE SEGUNDA

Es el técnico que, a las órdenes del Analista de 1ª si lo hubiere, o por propia iniciativa en su caso, realiza los trabajos rutinarios de análisis, ensayos y preparaciones de muestras así como trabajos auxiliares con rendimiento y calidad correctos, rellenando los partes de control precisos, además de realizar el mantenimiento y conservación de los instrumentos que maneja. Tendrá conocimientos de la normativa legal de Seguridad e Higiene de prevención de accidentes, debiendo estar en posesión del carnet de conducir de la clase B.

AYUDANTE DE LABORATORIO

Es el empleado, que realice funciones carentes de responsabilidad como preparaciones y análisis elementales de muestras, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos y siempre bajo su vigilancia; realiza la carga descarga y transporte de muestras, encargos y aquellas funciones concretas que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica y atención, debiendo estar en posesión del carnet de conducir de la clase B.

GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION E INFORMATICAJEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

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

JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

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

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO

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

OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO

Es el que, efectúa correctamente funciones administrativas de carácter secundario, con iniciativa y responsabilidad restringida tales como: trabajos auxiliares de contabilidad, cumplimentación previa formalización de la documentación necesaria para la contratación del personal.

confección de facturas y o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, comprobaciones, resúmenes, nóminas y seguros sociales, gestión de asuntos de importancia limitada. Realiza, igualmente, el manejo de máquinas contables y pantallas de informática. Escribe al dictado en taquigrafía 120 palabras por minuto, escribiéndolas directa y correctamente con máquina en seis minutos, y, con toda corrección trabajos de mecanografía, dando al dictado 350 pulsaciones por minuto o 300 en labores de copia.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

ANALISTA

Es quien, estudia y elabora el tratamiento por ordenador de nuevos procesos y programas; Optimizar los programas y su encañamiento; Organiza y racionaliza las tareas de programación para optimizar su rendimiento; Realiza la documentación de los análisis del proyecto y es administrador de la correcta utilización de las bases de datos; Coordinando los trabajos del personal afecto a 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; Metodologías de análisis y de programación estructurada, así como utilidades en la implantación de los nuevos sistemas, bases de datos, comunicaciones, etc...; Los sistemas de gestión de comunicaciones y teleprocesos; 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.

PROGRAMADOR DE APLICACIONES

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

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

OPERADOR DE CONSOLA DEL ORDENADOR

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

Deberá conocer, el sistema operativo del equipo (y mantenerse al día en sus conocimientos) en cuanto a comandos de operatoria del sistema, rutina del sistema operativo residente y rutinas no residentes que sean utilizadas y cualquier otro apoyo programático a la operación del sistema que sea incorporado al operador; El uso y mantenimiento de cada uno de los periféricos del sistema, sabiendo discernir el mal funcionamiento debido a averías o 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 hilas, que encadenen los comandos de ejecución de los programas.

OPERADOR DE PERIFERICOS-GRABADOR

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

Deberá conocer, el correcto manejo de todos los periféricos relacionados con el 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.

GRUPO DE SUBALTERNOS

VIGILANTE

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

ALMACENERO

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

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

ORDENANZA

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

			CONCEPTOS SIGNIFICATIVOS											
			Racionales		P. Trabajo		Calidad o cont. trabajo				Devlo a mes		Paro-nales	
MOTIVO DE LA LICENCIA		TIEMPO MÁXIMO	Salario Base	Plus Antigüedad	Calificación personal	Acta Empleo	Ordenador Nacional	Primas Empleo	Punto Rendimiento	Care	Prima Estructura	Calificación Económica	Plus Cambio Jornada	JUSTIFICACIONES
15. Vacancia.		El tiempo legal, 1 hora al día, 9 meses desde nacimiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
16. Duración de sangre.		Por el tiempo necesario, máximo 4 horas en jornada tarde.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Carnet de donación, Cert. médico urgencia.
17. Donación de sangre urgente.		Tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
18. Deber Militares.														
- Elecciones.		El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificación mesa electoral
- Tribunales.														
- Testigo.		El tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación.
- Desvirtuado.		El tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación.
- Desvirtuado.		El tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	-
Matrícula de Trabajo.														
- Testigo.		Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación.
- Desvirtuado (si prospección reclutación).		Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Citación.
- Desvirtuado (si no prospección reclutación).		Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	-
Citación quintas.		Por tiempo necesario.	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	Justificación citación.
19. Facilitar formación social y profesional de los trabajadores														
a) Otorgación título académico y concurrencia a las oposiciones.														
1. Formas para exámenes Finales o parciales.		Tiempo necesario hasta 10 días al año.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado C. Regular.
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 dedican a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 horas día y 270 horas en todo el curso.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado asistencia.
2. Pasajes no retribuidos.		Hasta tiempo dedicado a asistencia clases superando límites establecidos apartado anterior.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado asistencia.
20. Remoción del permiso de conducir para el personal que conduce al servicio de la Empresa.		Un día	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	

ANEXO NO 5
IMPORTE DE LAS DIETAS

Grupo	Dieta completa	Media Dieta	Plus de comida
I	3.326	2.476	--
II	2.121	690	490

A) El personal que, conduciendo vehículos propiedad de la Empresa, se traslade entre Centros Regionales, tendrá derecho a dieta de cate-

goría inmediata superior a la que le corresponda, exclusivamente los días que realice el viaje de un Centro a otro. Quedan con igual derecho los Ayudantes de Plataforma que se encuentren en las mismas condiciones.

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

ANEXO NUMERO 6
RENDAS DE TRABAJO

GRUPO	CLASIFICACION	traje y zapatos 1 año	parcial 1 año	Salvataje 1 año	parcial 1 año	traje 1 año	Bata blanca 1 año	Amoroso gris 1 año	Amoroso azul 1 año	Camisa gris manga larga 6 meses	Camisa blanca manga larga 6 meses	Uniforme 3 paños 1 año	Camisa gris 1 año	Camisa negra 1 año	Camisa gris o blanca 1 año	Amoroso blan- co y parcial azul 1 año	Batas de seguri- dad 1 año	Batas y chalecos 1 año	CONTRIBUCIONES
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 equivalentes recibidos durante el año.
B	Conductores de vehículos de campo, plataformas, camiones, eq. y Aparatos de Helióscopos					1 año			2 años	6 meses			1 año		1 año	1 año	*		* Reposición según datos de campo.
C	Personal de Higiene Ambiental y Saneamiento.					6 meses			2 años	6 meses					1 año		*		* Reposición según datos de campo.
D	Personal de Taller, Operes de Almacén y Operes de Transportes.								3 años	6 meses						6 meses			Sólo para Operes de Transportes.
E	Operes de Taller, Almacén y Reparat.					6 meses			2 años	6 meses					1 año		*		* Reposición según datos de campo. Los Operes de Almacén de Jarama.
F	Plumeros y Vigilantes.			6 meses	6 meses				3 años	6 meses			1 año		1 año				
G	Plumeros, Miliers, A.F.E. y Asistentes.						6 meses												
H	Operes de Explotación y Higiene Ambiental y personal de Seguridad			6 meses	6 meses				2 años						1 año		*		* Reposición según datos de campo.
I	Operes de Explotación.											6 meses	1 año	1 año	1 año			6 meses	

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

(1) Solamente para personal que ocupe puestos de trabajo a la intemperie, o que se desplace frecuentemente a reparar averías en campo. En las reposiciones de batas de seguridad, será oído al Comité de Seguridad e Higiene.

ANEJO Nº 7

TABLA SALARIAL con Plus de Especial Cualificación

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS	TOTAL AÑO
II	139.863	133.889	2.213.912
III	112.736	108.028	1.784.944
IV	91.764	88.259	1.454.204
V	85.474	82.214	1.354.544
VI	76.907	73.985	1.218.824
VII	74.986	72.148	1.188.424
VIII	73.471	70.699	1.164.448
IX	70.002	67.383	1.109.556
X	68.544	65.957	1.086.356
XI	67.762	65.625	1.075.644
XII	67.505	65.382	1.071.588

TABLA SALARIAL con Plus de Polivalencia

NIVELES	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORDINARIAS	TOTAL AÑO
II	110.413	105.695	1.747.736
III	93.888	89.966	1.486.520
IV	75.161	72.289	1.191.088
V	70.721	68.025	1.120.752
VI	64.983	62.514	1.029.852
VII	63.655	61.245	1.008.840
VIII	62.561	60.200	991.532
IX	60.162	57.910	953.584
X	59.126	56.894	937.088
XI	58.458	56.614	927.952
XII	58.174	56.344	923.464

TABLA SALARIAL

NIVELES	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAORD.	TOTAL AÑO
II-b	98.267	94.070	1.555.484
II-a	82.809	79.274	1.310.804
II-Base	73.383	70.247	1.161.584
III-b	79.805	76.471	1.263.544
III-a	70.416	67.475	1.114.892
III-Base	50.625	48.509	801.536
IV-b	60.929	58.603	965.560
IV-a	51.442	49.476	815.208
IV-Base	44.326	42.633	702.444
V-b	58.076	55.861	920.356
V-a	49.646	47.752	786.760
V-Base	43.323	41.672	686.564
VI-b	54.763	52.681	867.880
VI-a	47.949	46.127	759.896
VI-Base	42.839	41.210	678.908
VII-b	53.942	51.902	854.912
VII-a	47.467	45.672	752.292
VII-Base	42.611	40.999	675.328
VIII-b	53.209	51.202	843.316
VIII-a	46.975	45.202	744.508
VIII-Base	42.299	40.703	670.400
IX-b	51.727	49.793	819.896
IX-a	46.104	44.380	730.768
IX-Base	41.887	40.320	663.924
X-b	51.053	49.128	809.148
X-a	45.672	43.947	723.852
X-Base	41.635	40.065	659.680
XI-b	50.483	48.891	801.360
XI-a	45.166	43.743	716.964
XI-Base	41.179	39.880	653.668
XII-b	50.176	48.597	796.500
XII-a	44.844	43.432	711.856
XII-Base	40.845	39.559	648.376

ANEJO Nº 8

Valores horarios del personal con Plus de Especial Qualificación

NIVEL	SALARIO BASE ANUAL	VALOR HORA FICHERO	VALOR HORA PLUS NÚMERO	VALOR HORA PLUS TODOS	VALOR HORA ESPECIAL Y TRÁSP.	HORAS EXTRAORDINARIAS			PLUS JEFE EQUIPO			COMP. H. EXTRAS JEFE EQUIPO			
						MODELO HORA EXTRA	NÚMEROS RECAUDO 75%	SEGUNDAS Y SUCESTIVAS RECAUDO 100%	TERCERAS RECAUDO 150%	ANUAL	MESEAL	DÍA	PRIMERAS	SEGUNDAS Y SUCE.	TERCERAS
II	45.843	1.219	49	38	408	589	1.017	1.176	1.470						
III	36.704	983	38	30	342	482	841	964	1.202						
IV	35.695	801	37	28	335	459	803	923	1.150						
V	32.836	746	35	27	308	415	723	828	1.036						
VI	28.500	671	30	23	273	357	625	717	894						
VII	27.685	664	28	23	266	334	585	675	834						
VIII	26.639	641	27	22	259	331	575	664	828	23.976	1.998	-	10	11	6
IX	24.778	611	26	21	246	303	533	604	755	54.892	4.574	-	42	60	73
X	23.539	598	24	20	238	283	498	572	717	23.200	1.933	-	35	32	38
XI	22.003	592	23	19	236	265	463	530	663	10.712	893	-	35	42	54
XII	22.003	590	23	19	218	254	446	509	637				-	-	-

Valores horarios del personal con Plus de Polivalencia

NIVEL	SALARIO BASE ANUAL	VALOR HORA FICHERO	VALOR HORA PLUS NÚMERO	VALOR HORA PLUS TODOS	VALOR HORA ESPECIAL Y TRASP.	HORAS EXTRAORDINARIAS				PLUS JEFE EQUIPO			COMP. H. EXTRAS JEFE EQUIPO		
						PRIMERAS RECAUDO 75%	SEGUNDAS Y SUCESTIVAS RECAUDO 100%	TERCERAS RECAUDO 150%	ANUAL	MESEAL	DIA	PRIMERAS	SEGUNDAS Y SUCE.	TERCERAS	
II	45.843	962	49	38	408	589	1.017	1.176	1.470						
III	36.704	819	38	30	342	482	841	964	1.202						
IV	35.695	656	37	28	274	376	658	752	940						
V	32.836	617	35	27	255	344	602	688	860						
VI	28.500	567	30	23	230	300	525	600	750						
VII	27.685	556	28	23	226	284	497	568	710						
VIII	26.639	546	27	22	221	281	492	562	703	17.308	1.442	-	5	6	7
IX	24.778	525	26	21	211	261	457	522	653	37.948	3.162	-	35	40	50
X	23.539	516	24	20	205	243	425	486	608	16.496	1.375	-	32	36	45
XI	22.003	511	23	19	204	228	399	456	570	9.136	761	-	26	30	38
XII	22.003	509	23	19	188	218	381	436	545						

Valores horarios del personal

Nivel	Salario Anual	Nivel Anual	Nivel Anual	Nivel Anual	Nivel Anual	Nivel Anual	Nivel Anual	Nivel Anual	HORAS EXORDINARIAS		
									PRIMERA RECORD 75%	SEGUNDA RECORD 100%	TERCERA RECORD 150%
II-b	45.843	857	45	38	408	388	1.017	1.176	1.400		
II-a	45.843	722	45	38	408	388	1.017	1.176	1.400		
II-Sub	45.843	640	45	38	212	306	536	612	748		
III-b	36.704	696	38	30	362	462	841	964	1.202		
III-a	36.704	614	38	30	362	462	841	964	1.202		
III-Sub	36.704	441	38	30	154	217	380	434	543		
IV-b	35.685	532	37	28	321	303	530	604	758		
IV-a	35.685	443	37	28	321	303	530	604	758		
IV-Sub	35.685	387	37	28	221	303	530	604	758		
V-b	32.836	507	35	27	289	282	494	564	705		
V-a	32.836	431	35	27	289	282	494	564	705		
V-Sub	32.836	378	35	27	289	282	494	564	705		
VI-b	28.500	478	30	23	194	253	443	506	633		
VI-a	28.500	418	30	23	194	253	443	506	633		
VI-Sub	28.500	374	30	23	194	253	443	506	633		
VII-b	27.685	471	28	23	192	240	420	480	600		
VII-a	27.685	414	28	23	192	240	420	480	600		
VII-Sub	27.685	372	28	23	192	240	420	480	600		
VIII-b	26.638	464	27	22	186	236	416	476	595		
VIII-a	26.638	410	27	22	186	236	416	476	595		
VIII-Sub	26.638	369	27	22	186	236	416	476	595		
IX-b	24.778	451	24	20	182	224	382	448	560		
IX-a	24.778	402	24	20	182	224	382	448	560		
IX-Sub	24.778	364	24	20	182	224	382	448	560		
X-b	23.528	444	24	20	176	208	366	418	521		
X-a	23.528	398	24	20	176	208	366	418	521		
X-Sub	23.528	363	24	20	176	208	366	418	521		
XI-b	22.003	441	23	19	175	196	343	392	490		
XI-a	22.003	395	23	19	175	196	343	392	490		
XI-Sub	22.003	360	23	19	175	196	343	392	490		
XII-b	22.003	439	23	19	161	188	329	376	470		
XII-a	22.003	392	23	19	161	188	329	376	470		
XII-Sub	22.003	357	23	19	161	188	329	376	470		

ANEXO Nº 3

INCENTIVOS

Art.18.- Ambito de aplicación

El régimen de incentivos que se articula en este Anexo es de aplicación a todo el personal de TRAGSA, incluido en el artículo 4º del presente Convenio.

Art.20.- A los solos efectos de aplicación del presente régimen de incentivos, las categorías profesionales y puestos de trabajo de la Empresa se distribuyen en los siguientes apartados:

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

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

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

- Encargado de Obra
- Capataz de Obra
- Maquinista de Primera, Segunda y Tercera
- Albañil de Primera, Segunda y Tercera
- Encofrador de Primera, Segunda y Tercera
- Carpintero de Primera, Segunda y Tercera
- Fontanero de Primera, Segunda y Tercera
- Electricista de Primera, Segunda y Tercera
- Pintor de Primera, Segunda y Tercera
- Otros Oficiales de Primera, Segunda y Tercera

- Oficial de Primera, de Mantenimiento Estándar, de Segundo de Mantenimiento Estándar.
- Oficial de Primera y Segunda conductor, excepto si está prestando servicios a los Jefes de Sede, Centro Regional o Vallecas.
- Peón especializado
- Peón
- Capataces Forestales
- Práctico de Topografía de Primera, de Segunda
- Ayudante práctico de Topografía

2.3. Apartado de Personal de Taller: aquel que pertenece a una de las categorías profesionales:

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

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

- Técnicos y Titulados Superiores
- Técnicos de Grado Medio y Diplomados
- Jefes Administrativos de Primera y Segunda
- Oficial Administrativo de Primera y Segunda
- Auxiliar Administrativo
- Analista
- Programador de Aplicaciones
- Operador de Consola de Ordenador
- Operador de Periféricos-Grabador
- Delineante de Primera y Segunda
- Calculador
- Analista de Primera y Segunda
- Ayudante de Laboratorio
- Vigilante
- Ordenanza
- Oficial de Primera y Segunda conductor, que presta sus servicios a los Jefes de Sede, de Centro Regional o Vallecas
- Resto de las categorías no incluidas en otros grupos

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

- Encargado de Sondeos
- Capataz de Sondeos
- Oficiales de Primera, Segunda y Tercera de Sondeos
- Peón especializado de Sondeos
- Peón de Sondeos

Art.30.- Apartado de Personal de Gestión

Los valores horarios para cada Centro Regional y Nivel Salarial y dentro de éste para cada escalón, serán fijados unilateralmente por la Dirección de la Empresa

Art.40.- Apartado de Personal de Obra

Los valores horarios para cada Centro Regional, Nivel y escalón salarial son los que figuran en la Tabla adjunta.

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

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

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

- K_m = Coeficiente de máquina, valora las especiales características de la máquina o elemento mecánico utilizado. Si se maneja más de una en el mes, se aplicará de forma proporcional al número de horas manuales que se ha utilizado cada máquina.
- K_p = Coeficiente de productividad, valora la relación hora de trabajo efectivo/hora de presencia.
- K_e = Coeficiente de eficiencia, su valor oscilará entre 0.8 y 1.2 y se valorará trimestralmente por la Dirección, de tal forma que dentro de cada C.R. la media aritmética de todos los $K_e = 1$, con un margen de error de 0.95 a 1.05. Establece la diferencia de la actuación individual de cada trabajador teniendo en cuenta las condiciones mecánicas y materiales que hayan sido utilizadas.
- K_{mi} = Coeficiente medio individual, aplicando la fórmula anterior.
- V_{nb} = Valor hora base, establecido para cada Centro Regional nivel y escalón salarial.
- H_p = Horas de presencia, incluye el cuarto de hora para bocadillo, horas extraordinarias, sindicales y las de recuperación, descontándose las horas de interrupción para la comida.

A los encargados, capataces, personal de topografía, albanilería, carpintería, fontanería, electricidad, pintura, otros solamente se aplicará el K_e . Siendo por tanto la cantidad a percibir $= K_e \cdot V_{nb} \cdot H_p$.

Art. 58.- Apartado de personal de taller

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

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

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

$$\text{Cantidades a percibir} = K_{mi} \times V_{nb} \times H_p$$

- K_d = Coeficiente de dificultad, valora todos aquellos elementos que puedan incidir en cada una de las unidades productivas afectadas por el sistema. Los valores podrán oscilar entre 0.8 y 1.2. Este coeficiente lo establecerá trimestralmente el Jefe de Dirección del C.R.M. y la media nacional ponderada de los K_d deberá ser necesariamente el 1.
- K_p = Valora la relación horas de presencia efectiva dentro de la jornada normal, horas teóricas máximas de trabajo en el mes. Se computarán dentro de la jornada efectiva

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

- K_e = Coeficiente de eficacia, establece las diferencias entre las actuaciones individuales de los trabajadores oscila entre 0.8 y 1.2, se aplicará trimestralmente por la Dirección y se valorará de tal forma que dentro de cada taller la media aritmética de todos los K_e sea igual a 1.
- K_{mi} = Coeficiente medio individual, es el resultado de aplicar la fórmula anterior.
- V_{nb} = Valor hora - base es el atribuido para cada nivel y escalón salarial, según tabla adjunta.
- H_p = Horas de presencia, incluye el cuarto de hora para bocadillo, las horas extraordinarias y las sindicales descontadas las horas de interrupción para la comida.

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

Art. 59.- Apartado de Personal de Administración

Los incentivos de este grupo, se calcularán en función del tiempo real trabajado de acuerdo con los valores-hora de la tabla adjunta. Se aplicará un coeficiente individual de eficiencia K , que podrá oscilar entre 0.8 y 1.2, con la posibilidad de $K = 0$ y $K = 2$, cuando se produzcan la reincidencia de valores extremos durante tres meses en el año, previo acuerdo con el Comité Regional.

A los trabajadores incluidos en este apartado, se les garantiza a título personal y en condiciones homogéneas un nivel económico por incentivos equivalente al 90% de lo percibido en 1.983.

Art. 59.- Apartado de personal de sondeos

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

La cantidad total a percibir por cada trabajador mensualmente vendrá dada por las siguientes fórmulas:

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

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

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

- K_d = Coeficiente de dificultad, valores el medio fijo en que se realiza la obra y los medios materiales asignados en su ejecución, su valor oscila entre 0,8 y 1,2 y se aplicará mensualmente por la Dirección.

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

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

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

- H_p = horas de presencia, incluye la de cuerto de hora para bocadillo y las horas extraordinarias descontadas las de interrupción para la comida.

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

11.8.- Cambios temporales de apartado

El personal que preste servicios temporalmente en puestos de trabajo pertenecientes a otros apartados, percibirá sus incentivos de acuerdo con las normas propias del apartado en que efectivamente preste sus servicios y por todo el tiempo que dure esta situación, sin que en ningún caso un trabajador pueda percibir simultáneamente incentivos que correspondan a dos apartados.

11.9.- En lo no previsto en el presente anexo y como norma supletoria se estará a lo dispuesto en las actas que aprobaron el sistema de incentivos recogido en los artículos precedentes.

Valor Hora Incentivo, apartado: Personal de Administración
con plus de Especial Cualificación

Nivel	Sede y Vallecás	C.R. 1,3 5,7 y 8	C.R. 6	C.R. 9	C.R. 10 y 12
II	331,44	418,81	425,81	607,14	427,87
III	371,42	280,43	287,45	409,89	288,83
IV	213,12	172,25	179,25	256,11	180,13
V	191,81	140,40	147,40	210,61	148,12
VI	135,46	97,00	104,00	148,58	104,30
VII	122,66	87,10	94,10	134,47	94,56
VIII	112,79	79,48	86,48	123,59	86,91
IX	99,11	62,01	69,01	98,63	69,34
X	80,62	54,67	61,67	86,14	61,99
XI	75,41	50,65	57,65	82,42	57,92
XII	73,37	49,21	56,21	80,39	56,48

Valor hora incentivo, apartado: Personal de Administración
con plus de Especialización

Nivel	Sede y Vallecás	C.R. 1,3 5,7 y 8	C.R. 6	C.R. 9	C.R. 10 y 12
II	354,90	265,73	272,73	390,28	274,49
III	245,65	182,49	189,49	271,05	185,51
IV	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
V	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VI	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VII	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VIII	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
IX	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
X	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XI	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XII	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23

Valor hora incentivo, apartado: Personal de Administración

NIVEL	Sede y Vallecás	C.R. 1,3 5,7 y 8	C.R. 6	C.R. 9	C.R. 10 y 12
II-b	274,87	204,37	211,37	302,16	212,37
II-a	172,80	125,59	132,59	189,78	133,21
II-Base	49,63	49,63	49,63	49,63	49,63
III-b	153,70	110,93	117,93	168,70	118,48
III-a	91,61	63,05	70,05	100,34	70,13
III-Base	33,52	33,52	33,52	33,52	33,52
IV-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
IV-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
IV-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
V-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
V-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
V-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VI-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VI-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VI-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VII-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VII-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VII-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VIII-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VIII-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
VIII-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
IX-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
IX-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
IX-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
X-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
X-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
X-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XI-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XI-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XI-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XII-b	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XII-a	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23
XII-Base	32,23	32,23	32,23	32,23	32,23

Valor hora incentivo, apartado: Personal de taller
con plus de Especial Cualificación

Nivel	C.R. 6 y Vallecás	C.R. 1,3,5 8,9 y 12	C.R. 7	C.R. 10
IV	131,34	119,37	137,21	110,66
V	128,21	115,95	133,78	117,23
VI	110,66	103,47	115,30	104,59
VII	108,29	101,29	112,72	102,34
VIII	104,01	97,39	108,18	98,39
IX	98,33	92,07	102,15	93,00
X	95,14	89,18	98,79	90,05
XI	92,11	86,22	95,53	87,20

Valor hora incentivo, apartado: Personal de Obra
con plus de Especial Cualificación

Nivel	C.R. 1 y 5	C.R. 3	C.R. 5, 8, 9, 10 y 12	C.R. 7
IV	116,17	223,42	127,77	174,81
VI	78,97	129,60	74,09	101,37
VII	71,50	117,31	67,08	91,78
VIII	65,67	107,84	61,66	84,33
IX	52,41	86,02	49,18	67,30
X	46,83	76,88	43,94	60,15
XI	43,79	71,87	41,03	56,20

Valor hora incentivo, apartado: Personal de Sondos
con plus de Especial Cualificación

Nivel	Todos los C.R.
IV	135,63
VII	115,69
VIII	111,95
IX	107,42
X	104,22
XI	100,42

Incentivos, apartado: Personal de taller, Obra y Sondos

NIVELES	Valor hora
IV con P. de Poliv.	32,23
IV - b	32,23
IV - a	32,23
IV - Base	32,23
V con P. de Poliv.	32,23
V - b	32,23
V - a	32,23
V - Base	32,23
VI con P. de Poliv.	32,23
VI - b	32,23
VI - a	32,23
VI - Base	32,23
VII con P. de Poliv.	32,23
VII - b	32,23
VII - a	32,23
VII - Base	32,23
VIII con P. de Poliv.	32,23
VIII - b	32,23
VIII - a	32,23
VIII - Base	32,23
IX con P. de Poliv.	32,23
IX - b	32,23
IX - a	32,23
IX - Base	32,23
X con P. de Poliv.	32,23
X - b	32,23
X - a	32,23
X - Base	32,23
XI con P. de Poliv.	32,23
XI - b	32,23
XI - a	32,23
XI - Base	32,23
XII con P. de Poliv.	32,23
XII - b	32,23
XII - a	32,23
XII - Base	32,23

por la Dirección de la citada Asociación, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido (ATAM).

II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN TELEFÓNICA DE ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS (ATAM)

Artículo 10. Ambito territorial y personal.

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las relaciones de trabajo existentes entre la Empresa A.T.A.M. y los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de la citada empresa en todo el estado español y cualquiera que sea la modalidad de contratación.

2. Queda expresamente excluido el personal laboral minusválido de los Centros Especiales de Empleo cuya relación laboral especial está regulada por el Art. 1.1. del Real Decreto 1368/85 de 17 de julio de 1985 (B.O.E. 8.8.85) así como los asistidos de los Centros ocupacionales de la A.T.A.M.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las personas que por motivos filantrópicos, voluntariado social o pertenecientes a sociedades religiosas o similares realizan funciones de ayuda o cooperación altruista.

4. En ningún caso las prestaciones voluntarias realizadas por estas personas eliminarán puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal empleado.

Artículo 20. Vigencia.

1. El presente Convenio tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma y hasta el 31 de Diciembre de 1988, si bien los aspectos económicos tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 1986.

2. El presente Convenio será de aplicación y prorrogable de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 30. Grupos y categorías profesionales.

Las funciones más significativas de cada categoría profesional figurarán en el Reglamento de Régimen Interior que se elaborará e incorporará como anexo a este Convenio.

Las categorías profesionales contempladas en el presente Convenio se agrupan del siguiente modo:

Grupo I: TITULADOS SUPERIORES Y ASIMILADOS.

- Médico especialista.
- Titulado superior o asimilado.

20013 RESOLUCION de 3 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido (ATAM).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia al Minusválido (ATAM), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 1987, de una parte, por los designados