

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4515 *Resolución de 23 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, S.A.*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA), código de Convenio número 90005002011981, que fue suscrito, con fecha 6 de octubre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal que preste sus servicios en la empresa de «Transformación Agraria, S.A.» (TRAGSA).

El Convenio Colectivo TRAGSA ha sido negociado al amparo del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa TRAGSA existentes actualmente o que, en el futuro, se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa según lo especificado en el artículo 1.º con las excepciones siguientes:

- El personal de alta dirección, a que se refiere el artículo 2.º 1.a del Estatuto de los Trabajadores.
- Los Consejeros, a que se refiere el artículo 1.º 3.c del Estatuto de los Trabajadores, salvo aquellos que estén vinculados por relación laboral a la empresa.
- El personal directivo y de organigrama. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por el contrato de trabajo que con ocasión del nombramiento se formalice con la empresa, y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación mientras preste servicio en ese puesto de trabajo. Estos trabajadores

en tanto desempeñen estos puestos y sólo en cuanto a las condiciones que deriven del mismo estarán excluidos de la aplicación de este convenio.

d) Asimismo, se exceptiona del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal laboral de TRAGSA que, por la naturaleza de su prestación, esté incluido en el ámbito de aplicación de un Convenio específico, salvo el personal de campo y forestal, que en todo caso se incluirá en el ámbito de aplicación del convenio de TRAGSA. Aquellos trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de TRAGSA como consecuencia de una subrogación y que tengan convenio propio se estará a la legislación vigente aplicándoles su convenio propio.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá el primer día del mes siguiente a la publicación del presente texto en el boletín oficial excepto el capítulo relativo a la retribución que entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio se produjesen modificaciones en las disposiciones de aplicación supletoria que afecten a este texto convencional, se procederá a la convocatoria de la Mesa negociadora del XVII Convenio Colectivo de TRAGSA para adaptar al mismo las modificaciones señaladas.

Artículo 5. *Incrementos económicos:*

Los incrementos salariales del año 2011, 2012 y 2013 se negociarán al comienzo de cada uno de los ejercicios de acuerdo con las pautas que se señalen al respecto por la comisión delegada de asuntos económicos».

Artículo 6. *Prórroga, denuncia y negociación.*

1. Llegado el término de vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes negociadoras, con tres meses de antelación a su terminación. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional.

2. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará de forma fehaciente a la otra parte. El plazo al que se refiere el punto anterior se entiende referido a la recepción del escrito de denuncia. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la dirección general de trabajo.

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

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, en el Convenio general del sector de la construcción o en cualquier otra disposición que pudiera resultar de aplicación.

Artículo 8. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

1. Constitución. Se constituye una comisión de interpretación y vigilancia del convenio. Serán vocales de la misma, cinco representantes de los trabajadores y cinco de la dirección de la empresa de los que han formado parte de la comisión negociadora del Convenio como titulares o suplentes.

Serán Presidente y Secretario un vocal de cada una de las partes de la comisión que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la dirección de la empresa.

2. Funciones de la comisión de interpretación y vigilancia. Sus funciones serán las siguientes:

- 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) Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio.

3. Reuniones. Las reuniones de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

Las ordinarias se celebrarán durante la última quincena de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. Las extraordinarias, cuando una de las partes lo solicite con una semana de antelación.

4. Procedimiento. En las cuestiones relativas a las funciones de esta comisión contenidas en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación del presente convenio:

- a. Las reclamaciones deberán formularse ante el comité de la delegación autonómica correspondiente.
- b. El comité autonómico remitirá la reclamación al delegado autonómico el cual firmará un recibí.
- c. La USH en un plazo máximo de 20 días naturales desde la firma del recibí del delegado autonómico remitirá la reclamación y los informes emitidos a la dirección de recursos humanos.
- d. La dirección de recursos humanos remitirá la reclamación y los informes a cada uno de los miembros de la comisión de interpretación y vigilancia, al menos con una semana de antelación a la fecha de la próxima reunión.

5. Forma de tomar acuerdos. Los acuerdos de la comisión de interpretación y vigilancia se tomarán por mayoría cualificada de los dos tercios de los miembros que la componen.

En la misma reunión en la que se adopten los acuerdos por la comisión de interpretación y vigilancia se procederá a levantar la correspondiente acta, debiendo esta ser rubricada en prueba de conformidad, como máximo al día siguiente a la adopción de dichos acuerdos. En dicha acta deberá constar, cuando sea posible, el plazo previsto para la ejecución de los citados acuerdos.

La notificación de los acuerdos contemplados en el acta, se remitirá a los interesados en el plazo de cinco días.

Los efectos económico-administrativos de los acuerdos que se alcancen en materia de clasificación profesional serán del día de la firma del recibí de la reclamación por el delegado autonómico.

No obstante lo anterior, para los supuestos en los que el acuerdo consista en la asistencia a cursos de formación con superación del mismo, dichos efectos se producirían desde la fecha en que finalizase dicho curso con la calificación de apto.

Igualmente, los resultados de los cursos de formación o de las pruebas teórico-prácticas deberán ser comunicados a esta comisión en un plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de su celebración.

En estos casos, la programación de los cursos de formación deberá realizarse dentro del período de los doce meses siguientes al 31 de julio de cada año y en la misma deberán incluirse todos los acuerdos sobre asistencia a cursos, tomados por esta comisión con anterioridad a la citada fecha.

6. Norma final. Por acuerdo de la comisión de interpretación y vigilancia, el régimen de funcionamiento de la misma podrá ser variado a fin de poder adecuarlo a la índole de la cuestión debatida.

Artículo 9. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales anteriores al presente pacto colectivo, por estimar que, en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

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.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las retribuciones que se vinieran percibiendo por el personal incluido en el ámbito de aplicación, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 10. *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. También tienen esa categoría, las condiciones quedan incorporadas en el salario ad personam en los términos del artículo 32 y anexo III del presente Convenio,

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas de su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a fin de considerar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación supone la revisión de las condiciones que en su totalidad hubiesen pactado las partes.

Si la autoridad o jurisdicción competente no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado en su integridad.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional del personal.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en grupos profesionales y, dentro de estos, en niveles profesionales, al objeto de alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, que facilite la mejor integración de su colectivo en las tareas productivas.

La referida clasificación profesional se establece atendiendo a los criterios del artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, criterios de aptitud profesional, titulación y contenido general de la prestación.

Todo trabajador tendrá como consecuencia del nuevo sistema de clasificación un determinado grupo profesional y un nivel profesional según las funciones de su puesto de trabajo, que se relacionan en el anexo I del presente Convenio.

Grupo 1: Grupo profesional de personal con titulación:

Nivel 1. Titulación de grado superior.

Nivel 2. Titulación de grado medio.

Grupo 2: Grupo profesional con titulación de ciclo formativo de grado superior o equivalente:

Nivel 1. Encargado técnico.

Nivel 2. Delineante proyectos. Programador: responsable técnico administrativo. Práctico de topografía.

Grupo 3: Grupo profesional de trabajadores que, sin titulación académica, ni ciclo formativo de grado superior, tienen puesto de trabajo en la organización para el que se requiere alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Nivel 1. Encargados.

Nivel 2. Capataces. Administrativos especialistas.

Grupo 4: Grupo profesional de personal al que no se requiere titulación académica, ni ciclo formativo de grado superior para el desempeño de su puesto de trabajo.

Nivel 1. Guía. Operador. Mecánico especialista. Maquinista/conductor especialista. Oficial especialista. Analista laboratorio.

Nivel 2. Mecánico. Maquinista/conductor. Administrativo. Oficial de oficios. Jefe brigada forestal.

Nivel 3. Peón. Ordenanza/almacenero. Vigilante.

Nivel 4. Peón especialista forestal. Tractorista.

A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual.

Al uno de enero de cada año, la empresa elaborará una relación del personal perteneciente a cada delegación provincial.

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

Nombre y apellidos del trabajador.

Fecha de ingreso en la empresa.

Puesto de trabajo al que está adscrito.

Fecha de nombramiento o promoción.

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

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

La empresa entregará a sus trabajadores un carnet o credencial, a efectos de identificación, siempre que la duración del contrato por el cual vienen prestando sus servicios sea de una duración superior a seis meses.

CAPÍTULO III

ContrataciónArtículo 13. *Estabilidad en el empleo.*

En aplicación del compromiso para la estabilidad en el empleo, se establece que, durante la vigencia del presente convenio, se incrementará el número de contratos indefinidos en un 8%, como máximo, del empleo medio de Convenio TRAGSA del año 2009. Este porcentaje del 8% se distribuirá anualmente de la siguiente forma:

Distribución por años:

Año 2010: 3%.

Año 2011: 1%.

Año 2012: 2%.

Año 2013: 2%.

Distribución por grupos profesionales:

Grupo 1: 16%.

Grupo 2: 1%.

Grupo 3: 13%.

Grupo 4: 70%.

La conversión de los contratos en indefinidos se realizará teniendo en cuenta la antigüedad en el 90% de las conversiones. La antigüedad del personal eventual a los efectos exclusivos de la aplicación de este artículo se calculará considerando que se anula el cómputo de la misma cuando existan periodos de baja entre contratos por espacio igual o superior a 240 días ininterrumpidos. Las situaciones de excedencias (excepto la voluntaria), vacaciones, bajas por enfermedad, permisos y licencias con derecho a reserva de puesto no interrumpen el cómputo de los 240 días. El 10% restante se designará por la dirección a su discreción. El 2% del total de estos puestos de trabajo se reserva para personal discapacitado.

Para el año 2010 se garantiza el porcentaje de aumento de contratos indefinidos en la totalidad del porcentaje señalado. (3%).

Para los años 2011, 2012 y 2013 se garantiza un 60% sobre el porcentaje acordado para cada año. El 40% restante se vincula al parámetro de empleo medio convenio TRAGSA del año anterior. Si el empleo medio del año anterior disminuye en un 10% respecto a la media del año anterior, sobre ese 40% restante opera una disminución en el mismo porcentaje. Si el empleo medio aumenta respecto al del año anterior, aumentará en la misma proporción el porcentaje de conversiones, con el límite máximo del 40% acordado. En posteriores años, dentro de la vigencia del convenio, podrá recuperarse y corregirse el defecto de conversiones de años anteriores en los que no se llegó a cubrir su 40% respectivo.

Artículo 14. *Contratación de personal.*

La contratación de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia y con las especificaciones que se recogen en los artículos siguientes.

El personal será contratado previa convocatoria y proceso de selección de acuerdo a los principios de igualdad de mérito y publicidad, debiéndose establecer la titulación requerida y/o la aptitud y capacidad adecuadas para el puesto ofertado.

La empresa elaborará un procedimiento para contratación de personal acuerdo con las siguientes premisas:

Establecimiento de un sistema de listas previas de bolsa de trabajo mediante publicidad.

El ámbito territorial, los criterios de baremación y los requisitos de los aspirantes serán establecidos en dicho procedimiento garantizándose la incorporación inmediata en dichas listas, de las personas que hayan trabajado en la empresa en los últimos doce meses.

La representación de los trabajadores estará informada de la elaboración y de la gestión de dichas listas.

En aplicación de lo establecido en el artículo 8.3 del estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará a los comités de las delegaciones autonómicas, las copias básicas de los contratos de trabajo que se materialicen en las delegaciones autonómicas, debiendo designarse en cada uno de ellos la persona que ha de firmarlas a efectos de acreditar la entrega de las mismas. Asimismo se facilitarán las adendas realizadas y se comunicarán los preavisos por fin del contrato.

Artículo 15. *Contrato fijo de obra.*

1. Según lo previsto en el artículo 15.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la disposición adicional 3.^a de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, y se formalizará siempre por escrito.

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

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios en los distintos centros de trabajo de una misma delegación provincial siempre que exista acuerdo expreso para cada una de las distintas obras, durante un período máximo de tres años consecutivos; salvo que la duración de la última obra se prolongue más allá de dicho término. En este supuesto el trabajador finalizará su relación laboral cuando finalicen los trabajos propios de su puesto de trabajo en la última obra donde estuviese contratado.

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de la obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales, pudiendo sustituir la empresa este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre el salario del grupo y nivel del Convenio, todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa no imputable a la empresa, tras dar cuenta de la misma al comité de la delegación autonómica correspondiente, operará la terminación de obra y cese previstos en el apartado 4, a excepción del preaviso. El comité dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana, a contar desde su notificación, para constatar las causas de la paralización. La empresa contrae la obligación de ofrecer de nuevo empleo al trabajador cesado cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 3.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de la tabla del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 16. *Otras modalidades de contratación.*

Los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas que los desarrollan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, si la duración hubiera sido inferior a 181 días y del 4,5% si la duración hubiera sido igual o superior a 181 días, calculada sobre el salario del grupo y nivel del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Los contratos de duración determinada previstos en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Los contratos de trabajo en prácticas contemplados en el artículo XI punto 1 del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo primero del real decreto 488/1998, de 27 de marzo, se regularán por lo establecido en las referidas disposiciones y sus retribuciones serán las establecidas en este Convenio para cada grupo y nivel.

Artículo 17. *Finiquito.*

El recibo del finiquito de la relación entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo VI de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

Una vez firmado por el trabajador, con la garantía de la presencia de un representante de los trabajadores en el acto de su firma, o sin ella por renuncia expresa del empleado, el recibo del finiquito surtirá plenos efectos liberatorios.

El abono de la última nómina se efectuará independientemente del abono que por finiquito pudiera corresponder.

Artículo 18. *Período de prueba.*

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- a) Personal grupo IV 15 días naturales.
- b) Personal grupo III, un mes.
- c) Personal grupo II, tres meses.
- d) Personal grupo I, seis meses.

2. Durante el período 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.

3. No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador hubiese ya desempeñado las mismas funciones (y/o puesto de trabajo) con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación y haya superado el período de prueba ni cuando la experiencia esté acreditada en la tarjeta profesional de la construcción siempre y que las tareas para las que sea contratado sean de construcción.

4. Durante el período de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo como si fuese de plantilla.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Cómputo de jornada anual.

La jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, será de 1.712 horas de trabajo efectivo. El personal con dedicación directa a la producción que no disfrute sus vacaciones en el período estival tendrán jornada anual de 1.696 horas.

Dentro de las referidas jornadas está incluido el tiempo de descanso de 20 minutos.

La jornada será de 40 horas semanales máximo de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes a razón de 8 horas máximo efectivas diarias.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, la jornada de trabajo se realizará en régimen de continuidad, de lunes a viernes, que será de aplicación a todo el personal a excepción de aquellos colectivos que, acreditadamente, se encuentre prestando servicios en dispositivos, actuaciones de emergencias y/o urgencias declarada previa comunicación al comité autonómico.

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

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

Artículo 20. *Tipos de jornada.*

La jornada de trabajo, con carácter general, será partida en horario de mañana y tarde, con excepción del personal que por las peculiaridades del puesto dispongan de un régimen de trabajo a turnos, en cuyo caso la jornada será en régimen de continuada y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior para la jornada continuada del período 1 de julio a 31 de agosto.

Por acuerdo entre las direcciones y sus comités autonómicos podrán establecerse otro tipo de jornadas para determinados colectivos o actividades puntuales en función de las necesidades de cada una de ellas.

Artículo 21. *Turnos.*

La empresa por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá determinar la necesidad de efectuar contrataciones de personal mediante el sistema de trabajo a turnos, dicha contratación se notificará al comité autonómico correspondiente con la entrega de la copia básica de los contratos.

El establecimiento del sistema de turnos en personal ya contratado se pactará siguiendo el trámite legal establecido con el comité de la delegación autonómica atendiendo a los siguientes condicionamientos:

Se respetará la duración de la jornada de trabajo establecida.

Salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

Los descansos semanales y entre jornadas por cambio de turno, podrán acumularse o reducirse conforme a lo establecido en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 19 del R.D. 1561/95, de 21 de septiembre.

El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria, no se computará como jornada extraordinaria.

Cuando razones técnicas, organizativas o de producción lo aconsejen podrá contratarse personal para trabajos nocturnos. En estos casos el salario devengado es el que corresponde con el grupo y nivel profesional con el recargo valor hora ordinario del 40% (vid. Anexo IV).

Artículo 22. *Horarios.*

De acuerdo con los tipos de jornada establecidos, los horarios se pactarán en el ámbito autonómico, entre el delegado autonómico y el comité de la delegación autonómica, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se pactará, entre los comités autonómicos y el delegado autonómico, la flexibilidad horaria.

En el supuesto de que no se llegase a acuerdo, se reunirá a la comisión de interpretación y vigilancia con carácter de urgencia para tratar de alcanzar una solución satisfactoria para ambas partes.

Artículo 23. *Calendario laboral.*

Una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, y de acuerdo con la jornada anual pactada, la empresa confeccionará la propuesta de calendario y horarios correspondiente para cada delegación autonómica y provincial incluyendo las diferencias estacionales que pudieran corresponder en su caso, para, de común acuerdo con la representación de los trabajadores afectados, elevarla a definitiva.

La propuesta de la empresa deberá estar entregada a los comités antes del 30 de noviembre del año anterior, el calendario deberá estar aprobado antes del 20 de enero del año de aplicación. En caso de no existir acuerdo, se elevará para decisión en el seno de la comisión de la C.I.V.

En todas las oficinas se expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

Artículo 24. *Vacaciones. Libre disposición. Turno de Navidad.*

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

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

Cada delegación autonómica estudiará el programa de vacaciones con la debida antelación, de acuerdo con las peculiaridades de cada uno de los centros de trabajo.

El trabajador conocerá las fechas vacacionales que le correspondan con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, para lo cual deberá solicitarlas por escrito antes del 15 de abril de cada año.

3. Excepcionalmente, el período de disfrute de las vacaciones para el personal dedicado directamente a la producción, previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del comité de la delegación autonómica, podría iniciarse en fecha distinta a la establecida en el punto anterior, y en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros diez días naturales de vacaciones, acumulables a los 22 laborables y percibirá una compensación única anual de 115,79 euros.

La totalidad del personal, excepto el personal que se encuentre disfrutando de vacaciones a esas fechas, disfrutará de cuatro días laborables de permiso remunerado en Navidad, en dos turnos distribuidos de manera que queden cubiertas las necesidades del servicio.

4. La totalidad del personal disfrutará de tres días laborables de permiso remunerado, siendo la elección a voluntad del trabajador, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio. Los trabajadores que no presten servicios para la empresa desde el 1 de enero del correspondiente año, disfrutaran de la parte proporcional de estos tres días que les corresponda en función al tiempo de prestación de servicios en este año natural.

5. El trabajador disfrutará de un día de libre disposición adicional por cada 15 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 25. *Festividad de la empresa y fiestas locales.*

El día 15 de mayo es considerado como festividad de la empresa. No obstante, en aquellos centros de trabajo en los que dicho día esté considerado como fiesta local, ésta se trasladará al día anterior o posterior; y si éste coincidiese con sábado o domingo, se disfrutará el viernes o lunes.

Idéntico tratamiento tendrán las dos fiestas locales si coincidiesen en sábado o domingo, sin que en ningún caso el trabajador pueda disfrutar más de dos fiestas locales.

CAPÍTULO V

Promoción en el trabajo

Artículo 26. *Promoción interna.*

La promoción interna para los puestos del presente convenio incluidos en el sistema de clasificación profesional se realizará respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Anualmente y dentro del primer trimestre de cada año serán determinadas por la dirección las plazas permanentes que corresponda cubrir por promoción interna.

Además podrán llevarse a cabo convocatorias adicionales cuando así lo determinen las necesidades de la empresa.

Requisitos de participación.

Para participar en el proceso de promoción interna el personal cumplirá los siguientes requisitos mínimos imprescindibles:

Personal fijo de plantilla.

Antigüedad de, al menos, dos años en el actual puesto de trabajo el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.

Poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el puesto vacante al que aspiran.

Acumulación de vacantes.

Las plazas convocadas para promoción interna que queden desiertas, podrán ser cubiertas por personal eventual interino que cumpla los requisitos para su conversión a personal fijo de plantilla siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto. Dicha plaza se cubrirá con personal fijo en el plazo máximo de un año.

Procedimiento de promoción.

La promoción se articulará a través de un proceso de selección interna, y para ello se nombrará una comisión paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores designados por la representación sindical y tres representantes de la empresa.

Los trabajadores interesados, a petición de los mismos, formarán parte de una bolsa de aspirantes a promoción de puestos de nivel superior.

La comisión de promociones seleccionará a aquellos candidatos inscritos en la bolsa que reúnan las condiciones mínimas exigidas en la convocatoria, procediendo posteriormente a la valoración de los conocimientos y experiencias adicionales aportadas por los mismos, siempre que así se determine en la convocatoria, otorgando la promoción a aquellos trabajadores, que habiendo superado los niveles mínimos preestablecidos, hubieran obtenido mayor puntuación.

Si analizadas las candidaturas, optaran al puesto varios candidatos con similar perfil, serán tenidas en cuenta la antigüedad en la empresa y la experiencia profesional acreditada, tanto interna como externa, siempre que así lo acuerde la comisión paritaria de promoción.

Para facilitar la igualdad de oportunidades y acceso a la información sobre el puesto, la oferta será publicada y difundida con un mínimo de quince días en todas las oficinas de la empresa, a través de los tabloneros de anuncio y de los medios informativos disponibles, intranet y web, con información a los respectivos comités de las vacantes, de sus requisitos y del resultado del proceso de promoción.

La convocatoria, deberá contener, al menos, los siguientes datos básicos:

Características del puesto de trabajo.

Titulación requerida.

Localización geográfica.

Breve descripción del puesto.

Experiencia requerida y en su caso titulación.

Información sobre pruebas aplicables en el proceso de selección.

Entrevistas personales: asistirá un representante de los trabajadores salvo renuncia expresa del candidato.

Fecha límite para presentar solicitudes.

Se excepcionan de este procedimiento la cobertura de los puestos de libre designación y de los puestos directivos recogidos en la letra c) artículo 3 del presente texto.

La empresa deberá realizar acciones formativas dirigidas exclusivamente a fomentar que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para poder promocionar a puestos de nivel superior, con independencia de las titulaciones académicas que deban poseer.

La empresa regulará el desarrollo de la carrera profesional de los puestos de trabajo que existan o que puedan crearse durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO VI

Concepto y estructura de las percepciones económicas

Artículo 27. *Conceptos retributivos.*

1. Percepciones salariales: de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A. Salario - base Convenio.

B. Complementos salariales.

B.1 Plus de antigüedad.

B.2 Plus de antigüedad consolidada XVI Convenio.

B.3 Complemento de responsabilidad.

B.4 Salario «ad personam»: este complemento integra las percepciones que se detallan en el anexo III.

B.5 Plus de riesgo.

B.6 Plus nocturnidad.

B.7 Complemento estancia en el extranjero.

B.8 Plus conducción.

B.9 Plus desplazamiento.

C. Percepciones económicas extra salariales.

C.1 Media dieta (m.d.).

C.2 Dieta completa (d.c.).

- C.3 Gastos de manutención.
- C.4 Gastos de locomoción.
- C.5 Plus ayuda comedor.

No se considerará consolidable el complemento salarial de responsabilidad vinculado a puesto de trabajo de organigrama o de confianza, siempre y cuando tal concepto aparezca suficientemente detallado y especificado en el recibo de salarios y se acredite que el origen del mismo viene derivado del ejercicio de las funciones inherentes a tal puesto.

No se incorporará en la nómina del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio ningún concepto no relacionado en el presente artículo.

Artículo 28. *Salario base-convenio. Concepto y devengo.*

El salario base-convenio, constituye la retribución del trabajador de acuerdo con su grupo y nivel profesional que figura en la tabla salarial que se une a este Convenio como anexo II siendo éste el sistema de retribución aplicable.

Este salario base-convenio, se devenga por día trabajado en jornada completa, incluidos los permisos y licencias retribuidos. Integra la retribución correspondiente de lunes a domingo, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre.

Artículo 29. *Plus de antigüedad.*

Se establece un nuevo sistema de plus de antigüedad consistente en el reconocimiento de un 1,71% sobre el salario base convenio, según anexo II, por cada trienio cumplido. Dicho nuevo sistema se aplicará a partir del primer mes de vigencia del presente texto convencional, procediéndose por tanto a su abono en el primer recibo de salarios que se elabore a partir de su entrada en vigor.

A los trabajadores en activo en la empresa a la fecha de la entrada en vigor del Convenio TRAGSA XVII se reconoce el concepto salarial de «antigüedad consolidada XVI Convenio» que resulta del sumatorio de los siguientes importes: la cantidad correspondiente a la antigüedad abonada por el antiguo sistema de bienios y quinquenios y de la cantidad correspondiente a la parte proporcional del bienio o quinquenio devengado hasta la fecha y en su valor actual. Se incluirá en este concepto el importe mensual de la pérdida que se produzca en la antigüedad del personal fijo al pasar de bienios y quinquenios a trienios. Este complemento tendrá carácter revisable.

Artículo 30. *Complemento de responsabilidad.*

Es el complemento que percibirán los puestos de trabajo, de organigrama o de confianza, mientras desempeñen dicho puesto de trabajo.

Artículo 31. *Salario ad personam.*

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que preste servicios en la empresa a la fecha de inicio de su vigencia, se reconoce un salario ad personam que recoge, con carácter individual y mientras preste servicios en la empresa, las percepciones detalladas en el anexo III.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que con posterioridad se reincorpore a la empresa, no devengará el salario ad personam que pudiera tener reconocido con anterioridad a la extinción de su contrato.

En los supuestos legales de suspensión del contrato de trabajo se conserva dicho salario ad personam.

Artículo 32. *Plus de riesgo.*

El desempeño de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos y en altura superior a 1400 metros sobre el nivel del mar, dará derecho al devengo del plus de riesgo consistente en un recargo del 25% sobre el valor hora ordinaria de cada nivel profesional.

Artículo 33. *Plus nocturnidad.*

El desempeño de trabajos entre las 22.00 horas y las 06.00 horas dará derecho al devengo del plus de nocturnidad consistente en un recargo del 40% sobre el valor hora ordinaria de cada nivel profesional.

Siempre que sea posible y haya acuerdo con el trabajador, el trabajo nocturno se compensa con tiempo de descanso aplicando el mismo recargo (a razón de hora nocturna trabajada = 1,24 minutos descanso). En este caso no se abonan con recargo las horas nocturnas ni tampoco cuando el trabajador haya sido contratado bajo el sistema de trabajo a turnos rotativos.

Artículo 34. *Complemento estancia en el extranjero:*

Es el complemento que abona la prestación laboral realizada por los trabajadores de la empresa fuera de territorio nacional y compensa todos los gastos ocasionados al trabajador por la permanencia en el país de destino.

Artículo 35. *Residencia laboral.*

La residencia laboral del personal de TRAGSA dependerá del colectivo al que pertenezca el empleado, y se distribuye de la siguiente manera:

Personal de oficina, cualquiera que sea su grupo y nivel profesional y personal campo y obra del grupo I: Oficina de la delegación provincial, autonómica o sede en donde presten sus servicios.

Personal de taller: Taller.

Personal de campo y obra de los grupos II, III y IV:

Eventuales: La obra para la que son contratados. En el caso de suscribirse adenda, la residencia laboral queda modificada.

Fijos: Municipio donde radique la residencia familiar del trabajador (siempre que ésta radique en la provincia o isla donde preste sus servicios, en su defecto, la residencia laboral será las oficinas de la delegación provincial).

Artículo 36. *Residencia familiar.*

1. Se entenderá por residencia familiar del trabajador la que haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia familiar del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio y demás normativa que resulte de aplicación.

3. Los cambios de residencia familiar del trabajador no derivados de una decisión de la empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor.

Artículo 37. *Dietas.*

La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria que tiene por finalidad resarcir o compensar los gastos de manutención del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. (que deba prestar sus servicios en término municipal distinto al de su residencia laboral y diste 10 km o más de la misma).

Media dieta: El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, deba realizar la comida fuera de su residencia laboral, pernoctando en su residencia familiar.

El importe de la media dieta será de:

Grupo I: 20,82 euros.

Grupos II, III y IV: 12,62.

Dieta completa: El trabajador de campo, obra y taller percibirá 35 euros en concepto de dieta completa cuando, no pueda pernoctar en su residencia familiar.

El trabajador pernoctará fuera de su residencia familiar a partir de 120 km o haya más de una hora y media de trayecto desde la residencia laboral hasta el centro de trabajo de destino, en este caso la empresa reservará el hotel y se hará cargo del pago del mismo. El régimen del alojamiento será de alojamiento y desayuno.

En este caso si llegado el fin de semana, el trabajador permaneciera desplazado en estas condiciones, el desplazamiento que se efectúe desde la residencia laboral de destino hasta su residencia familiar en viernes y el efectuado desde su residencia familiar a la residencia laboral de destino en lunes, se realizará en jornada laboral. Esto siempre que el desplazamiento con pernocta, se prolongue durante todos los días de la semana.

Se realizarán siempre en jornada laboral los desplazamientos que se efectúen el primero y último día del desplazamiento.

El trabajador disfrutará de dos días laborables de libre disposición si su desplazamiento con pernocta continuada supera un mes. No se devengarán estos dos días si el trabajador interrumpe su desplazamiento durante los fines de semana regresando a su residencia familiar.

En distancias superiores a 400 km el desplazamiento no se interrumpirá los fines de semana.

La percepción de la dieta completa es incompatible con el plus de desplazamiento excepto que el alojamiento de pernocta esté ubicado entre 30 km y 120 km, o a más de media hora y hasta una hora y media del lugar efectivo de trabajo.

Artículo 38. *Gastos de manutención.*

Al personal de campo y obra que no se encuentre desplazado según los requisitos del artículo anterior, se le abonará los gastos de manutención en concepto «gasto de manutención» por el mismo importe que la media dieta.

Artículo 39. *Plus de desplazamiento.*

Se entiende por plus desplazamiento, aquél que compensa el tiempo invertido fuera de la jornada laboral por el trabajador desplazado de campo, obra y taller que reúna los siguientes requisitos:

Por la primera media hora de trayecto o los primeros 30 km de desplazamiento de la residencia laboral al centro de trabajo de destino, no se abonará compensación económica, realizando este desplazamiento, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Entre 30 y 120 km, o hasta una hora y media de trayecto, se pagará un plus desplazamiento fijo por día por valor de 3 euros brutos por día efectivo de trabajo.

Este plus se abonará a los trabajadores que no tengan en su salario ad personam cantidad que derive de los conceptos consolidados del 16 Convenio Colectivo por plus acceso tajo, por horas profesionales o por horas de espera y transporte.

Los trabajadores desplazados que tengan en su salario ad personam cantidad que derive de los conceptos consolidados anteriores cuya cuantía sea menor que la cantidad que les correspondería por el nuevo plus desplazamiento, se les abonará la diferencia.

El plus de desplazamiento es incompatible con el plus conducción. No devengará este plus el personal que disponga de vehículo de adscripción personal.

Artículo 40. *Plus de conducción.*

Dicho plus tiene como finalidad compensar la mayor onerosidad en la prestación laboral del trabajador como consecuencia de la necesidad de conducir un vehículo de motor en sus desplazamientos fuera de la jornada laboral para ir a la el personal de campo y obra. En estos casos, el empleado percibirá, por el mencionado concepto, la cantidad de 5 euros brutos diarios por viaje de ida y vuelta.

El plus conducción es incompatible con el plus de desplazamiento. No devengará este plus el personal que disponga de vehículo de adscripción personal.

Artículo 41. *Gastos de locomoción.*

Al personal que, como consecuencia de los desplazamientos señalados en el artículo anterior utilice vehículo de su propiedad, se le abonarán en conceptos de gastos de locomoción la cantidad de 0,2546 euros/km.

Artículo 42. *Plus ayuda comedor.*

El personal que preste servicios en la empresa, y que no sea transportado con medios de la empresa, devengará un plus en concepto de ayuda a comedor de 4,35 euros por día efectivo de trabajo.

Este plus es incompatible con la media dieta, dieta completa y con el gasto de manutención y con el ticket comida.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobrepasando el límite de la jornada de trabajo máxima diaria, incluyendo en las mismas las que excediesen de las establecidas en cómputo anual como de trabajo efectivo. La realización de dichas horas será previa solicitud de la empresa y de realización voluntaria para el trabajador.

Las horas extraordinarias tendrán un límite máximo por trabajador de 80 horas anuales. A los efectos de este límite no computarán aquellas que hayan sido compensadas previo acuerdo con el trabajador y con conocimiento del comité autonómico, por tiempo de descanso, dentro de los 2 meses siguientes a su realización. El tiempo de descanso será a razón de una hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

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 dando conocimiento al comité autonómico.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 70% sobre el valor hora de cada nivel profesional (anexo IV).

La realización de horas extraordinarias en días festivos y fines de semana se abonará con un recargo del 100% sobre el valor hora de cada nivel profesional.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las efectuadas por los trabajadores adscritos a un puesto de organigrama o de libre designación.

Artículo 44. *Calendario de pagos.*

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

Paga de marzo: 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 diciembre: Conjunta con la mensualidad del mes de diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

Paga de marzo: De 1 de enero a 31 de marzo.

Paga de julio: De 1 de abril a 30 de junio.

Paga de octubre: De 1 de julio a 30 de septiembre.
Paga de Navidad: De 1 de octubre a 31 de diciembre.

Para el abono de estas gratificaciones se tendrá en cuenta los periodos de permanencia en la empresa.

Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre se calcularán teniendo en cuenta el salario base para cada uno de los niveles profesionales y el plus de antigüedad.

El plus de antigüedad consolidada del XVI Convenio, el complemento de responsabilidad y el salario ad personam se devengará en doce mensualidades.

La empresa ingresará el importe de la nómina en el banco con la debida antelación para que pueda estar a disposición de los trabajadores el último día laborable de cada mes.

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional

Artículo 45. *Trabajos de puesto superior.*

Cuando el trabajador realice trabajos de puesto superior al que esté realizando, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución del puesto al que circunstancialmente haya quedado adscrito. La dirección de la empresa dará la orden de trabajo de puesto superior por escrito y fechada.

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses ininterrumpidamente, debiendo el trabajador, al cabo de este periodo de tiempo, regresar a las funciones de su anterior puesto o ser ascendido automáticamente al puesto superior.

En el supuesto de que la realización de dichos trabajos sea por tiempo superior a tres meses, así como en el caso de ascenso automático referido en el párrafo anterior, se procederá a dar conocimiento previo de los mismos al comité correspondiente.

Artículo 46. *Trabajos de puesto inferior.*

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un puesto de trabajo de nivel inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su puesto y función anterior, le correspondiera.

No se podrá imponer a un trabajador la realización de trabajos propios de un puesto de trabajo de nivel inferior durante más de tres meses al año, mientras el resto de trabajadores de su mismo puesto no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Quedan excluidos a efectos de este cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior nivel, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de puesto superior del que se le retribuye.

Artículo 47. *Personal de capacidad disminuida.*

El personal que, por cualquier circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, deberá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele el puesto de trabajo que le corresponda, de acuerdo con sus nuevas circunstancias de minusvalía. Consecuentemente, le quedará reconocido al trabajador la retribución correspondiente de su nuevo puesto.

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica

Artículo 48. *Traslados.*

El personal de la empresa podrá ser objeto de movilidad geográfica en los supuestos y con los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se desplace al trabajador a nuevo centro de trabajo (centro de trabajo de destino), cuya duración continuada sea superior a un año, será considerado a todos los efectos como traslado forzoso.

El trabajador tendrá derecho a una indemnización que se distribuye en:

El equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el traslado.

El 20 por 100 de las mismas al iniciarse el segundo año.

El 10 por 100 de las mismas al comenzar el tercer año.

El 10 por 100 de las mismas al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

Si antes de finalizado el cuarto año del traslado éste se interrumpe por la necesidad de realizarse un nuevo traslado forzoso, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde el inicio del traslado, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

En cualquier caso se abonarán los gastos de viaje del trabajador y su familia y los gastos de traslado de muebles y enseres.

En los traslados voluntarios, mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este artículo.

CAPÍTULO IX

Permisos y licencias

Artículo 49. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador, previo aviso de al menos, 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, manteniendo el derecho de retribución, en los siguientes supuestos:

a) Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros. Tres días laborables ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

b) Fallecimientos nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. Tres días laborables ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

c) Fallecimiento de familiares hasta el 3.º grado de consanguinidad y/o afinidad. Un día laborable ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

d) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros. Tres días naturales ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

e) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. Dos días naturales ampliable a cuatro si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

f) Nacimiento de hijo/a. Tres días naturales ampliables a seis si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto por nacimiento o adopción de un hijo.

g) Matrimonio trabajador/a o inscripción en el registro de parejas de hecho. Veinte días naturales desde el hecho causante. Podrá adelantarse el disfrute hasta una semana antes de la fecha del hecho causante.

h) Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres. Un día natural ampliable a dos si se requiere efectuar un desplazamiento al efecto.

i) Traslado de domicilio, dos días laborables.

j) Enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador durante los tres primeros días de cada período de enfermedad.

k) Tiempo necesario para la asistencia a consulta sanitaria de la seguridad social o especialista, relativa a la persona del trabajador, debidamente justificada.

l) Por el tiempo indispensable que la trabajadora necesite para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

n) Por el tiempo necesario y, hasta un máximo de 10 días al año, para la asistencia a exámenes que permitan la obtención de un título académico oficial.

o) Para renovación de permiso de conducir el personal que conduzca al servicio de la empresa.

p) Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho, a su elección y sin pérdida de retribución alguna, a una de las dos posibilidades:

Hasta que el hijo menor tenga la edad de nueve meses, la trabajadora podrá reducir una hora su jornada diaria que disfrutará al inicio o al final de la misma. O podrá fraccionar en dos períodos de treinta minutos. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, la trabajadora que así le conviniere, podrá optar por acumular la reducción diaria en jornadas completas de permiso retribuido, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores; siendo el máximo total el de catorce días laborables que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

2. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

Se entenderá por desplazamiento a los efectos previstos en el presente artículo, aquel que implique una distancia entre la residencia laboral del trabajador y su lugar de destino de más de 120 km o implique invertir más de 90 minutos de desplazamiento.

A los efectos del presente artículo, lo determinado para los cónyuges se entiende de aplicación a las parejas de hecho registradas.

En lo no regulado en este precepto en materia de permisos y licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

El trabajador presentará a su responsable directo el debido justificante del permiso o licencia en un plazo máximo de 24 horas desde la fecha de efectos.

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.

Artículo 50. *Licencias no retribuidas.*

En casos, debidamente acreditados, la empresa podrá conceder licencia por el tiempo que sea necesario, sin derecho a remuneración y, en su caso, con descuento del tiempo empleado en dicha licencia a efecto de cómputo de antigüedad.

Artículo 51. *Procedimiento general de solicitud de permisos.*

Con la posible antelación y previsión se procederá a solicitar los permisos o licencias a su inmediato superior, que remitirá por conducto reglamentario, con los oportunos comentarios, al responsable de recursos humanos correspondiente quién, 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 dentro de los tres días laborables siguientes a la recepción de la solicitud. De no ser contestada en dicho plazo se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

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

CAPÍTULO X

Suspensión, excedencias y extinción de la relación laboral

Artículo 52. *Causas y efectos de la suspensión.*

La suspensión del contrato de trabajo, en lo que respecta a sus causas y efectos, se regulará conforme a lo establecido en los artículos 45, 47 y 48 del texto refundido del estatuto de los trabajadores y en los correspondientes artículos del convenio general del sector de la construcción.

Artículo 53. *Causas y efectos de las excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y a que se compute el tiempo de excedencia forzosa a efectos de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. A su reincorporación percibirá el salario ad personam en el caso de que formara parte de su retribución en el momento del inicio de la situación de excedencia forzosa.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente

como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida la excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo hecho causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado 3 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 54. *Causas y efectos de la extinción.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo regulado en el texto refundido del estatuto de los trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a la especialidades previstas en el presente convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

Artículo 55. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad de aquellos trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan con los requisitos que, a tales efectos, contempla la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se enmarca en la política de empleo de la empresa encaminada a mejorar la estabilidad y calidad del mismo, mediante medidas a adoptar como son la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad de empleo en la empresa.

Se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, siempre y cuando se sustituya al trabajador jubilado por otro mediante la modalidad de contrato de sustitución, en los términos legalmente vigentes.

Jubilación a 60, 61, 62 y 63 años.—Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores que hayan cumplido 60 años y no tengan aún los 64 cumplidos, podrán solicitar su jubilación a la dirección, siempre que el solicitante cumpla los requisitos exigidos por la legislación vigente y su puesto de trabajo pueda ser amortizado. La empresa, aceptada la jubilación garantizará el abono de unas pensiones diferenciales en las que tomando como base 100 la pensión correspondiente a los 65 años, las pensiones diferenciales a abonar por la empresa, sumadas a las que el trabajador perciba por el

INSS garanticen al momento de la concesión para la edad de 63 años el 91 por 100 de la base reguladora, para los 62 años el 94 por 100 de la citada base y para los 60 y 61 años el 100 por 100 de dicha base.

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

Si el trabajador jubilado falleciese anticipadamente antes de que hubiese cumplido 65 años, a sus beneficiarios se les continuaría pagando el complemento de pensión hasta que el trabajador causante hubiese cumplido la citada edad.

En el supuesto de que durante la vigencia del convenio se produzcan modificaciones en las disposiciones legales relativas a la jubilación forzosa, se procederá a la convocatoria de la comisión negociadora para el estudio de las mismas y su posible integración en el presente texto.

Jubilación parcial.—La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores, a partir de 61 años, que la soliciten y que reúnan las condiciones legales exigidas legalmente. En caso de jubilación parcial deberá acordarse con el trabajador las condiciones en las que se desarrollará la prestación laboral.

Artículo 56. *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:

Año 2010	Euros
Jubilación a los 60 años	543,65
Jubilación a los 61 años	453,09
Jubilación a los 62 años	362,43
Jubilación a los 63 años	271,82
Jubilación a los 64 años	181,26
Jubilación a los 65 años	135,91
Cese por incapacidad	362,43

La fecha tope desde la que habrá de considerarse como fecha de admisión a efectos de cómputo de años de servicio es el 1 de diciembre de 1953.

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

En caso de jubilación parcial el trabajador podrá percibir las cantidades proporcionales equivalentes al porcentaje de jubilación.

Aquel trabajador que tenga una antigüedad de 25 años en el momento de su baja por jubilación, incapacidad permanente, absoluta o total para la profesión habitual, y no se volviera a incorporar a la plantilla de la empresa para realizar las funciones de otro puesto, percibirá un premio de vinculación, fidelidad y constancia en una cuantía equivalente a una paga extraordinaria.

CAPÍTULO XII

Prestaciones asistenciales

Artículo 57. *Fondo para asuntos asistenciales.*

Cada delegación autonómica dispondrá de un fondo para asuntos asistenciales constituido por las siguientes aportaciones:

Saldo existente a 31 de diciembre de cada año.

Aportaciones de todos los trabajadores fijos adscritos al correspondiente ámbito autonómico cuya cuantía se establece en 2,80 € mensuales por trabajador fijo, los cuales la empresa detraerá de los recibos salariales procediendo a su ingreso en el fondo correspondiente.

Aportaciones de la empresa: 181,65 euros por trabajador fijo a 1 de enero de cada año. Dicha aportación empresarial será efectuada a cada fondo autonómico mediante transferencia bancaria en el primer trimestre, siendo el criterio de distribución el proporcional al número de trabajadores de cada delegación autonómica referido al primer día del año en curso.

Los fondos de asuntos asistenciales se deberán destinar para la atención de necesidades de carácter social, esto es, ayudas para hijos con discapacidad, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en situación de dependencia del trabajador y, en general, para cuestiones de carácter asistencial y social que cada comisión autonómica determine.

Artículo 58. *Comisión de asuntos asistenciales.*

En cada una de las delegaciones 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).

En el seno de cada una de las representaciones se procederá al nombramiento de un secretario. Corresponderá a ambos secretarios, quienes actuarán conjuntamente, la convocatoria de las reuniones de la comisión, sean estas ordinarias o extraordinarias. Igualmente, corresponderá a los secretarios la redacción de las actas de dichas reuniones, así como la certificación de cuantos extremos deban acreditarse respecto a los acuerdos adoptados por la comisión.

1. En cada reunión actuará de presidente-moderador, y de manera alternativa, sin voto de calidad y con la única potestad de dirigir la sesión, un vocal de cada representación.

2. Son facultades y fines de la comisión asistencial autonómica el estudio, previo acuerdo con el comité autonómico, de los temas asistenciales que se crean de interés social.

3. Las comisiones asistenciales velarán por destinar los recursos económicos del fondo de asistencia social a aquellas cuestiones en las que prime un efectivo y real interés social.

4. Cada una de las representaciones de la comisión dispondrá de un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes, correspondiendo a la comisión de interpretación y vigilancia del convenio la adopción de la decisión final en caso de empate.

5. Las reuniones ordinarias se celebrarán, como máximo, con una periodicidad mensual, pudiendo convocarse, en casos cuya urgencia lo requiera, reuniones extraordinarias con un preaviso mínimo de cinco días laborables.

Artículo 59. *Fondo de ayuda a la vivienda. Constitución. Dotación. Beneficiarios.*

1. El fondo de ayuda a la vivienda se constituye mediante las siguientes aportaciones:

1) Por el saldo existente al 31 de diciembre de cada año.

- 2) Por los intereses generados por los préstamos concedidos.
- 3) Por las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico, previa aceptación de la comisión del F.A.V.
- 4) Por la aportación de la empresa consistente en 62.018,83 euros, dicha cantidad se le aplicarán las actualizaciones que se apliquen a las tablas del convenio.

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

Artículo 60. *Comisión del fondo de ayuda a la vivienda.*

Se constituye una comisión nacional del fondo de ayuda a la vivienda, formada por 5 miembros del comité intercentros y otros cinco nombrados por la dirección de la empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes), cuyo fin será la gestión del fondo, control del procedimiento de concesión, verificación del cumplimiento de los requisitos de los peticionarios, resolución de las peticiones y seguimiento de las devoluciones.

Artículo 61. *Finalidad de las ayudas y cuantía de los préstamos. Intereses y devolución. Procedimiento concesión. Documentación.*

1.º Finalidad de las ayudas.—Los préstamos con cargo al fondo de asistencia a la vivienda (F.A.V.) Sólo podrán ser destinados a las siguientes finalidades:

1. Adquisición de vivienda familiar para uso exclusivo del trabajador con su familia.
2. Reparación o mejora de la vivienda familiar del trabajador. Quedan expresamente excluidos de los beneficios del F.A.V. Quienes al adquirir una segunda vivienda mantengan en su propiedad la primera.

Corresponderá la concesión de dichos préstamos a la comisión de asistencia a la vivienda, la cual celebrará una reunión ordinaria con carácter semestral y cuantas extraordinarias se consideren necesarias. En la primera reunión anual de la comisión se determinarán las cuantías destinadas para cada una de las finalidades anteriormente indicadas, así como los plazos de recepción de solicitudes y fechas límite para la adquisición o reparación de la vivienda.

2.º Cuantía de los préstamos.—El importe máximo a conceder para la adquisición de la vivienda familiar no podrá exceder de 24.000 euros por trabajador solicitante y, de 9.000 euros en el caso de préstamos para reparación.

En el caso de que dos trabajadores de la empresa formaran una unidad familiar, de hecho o de derecho, se concederá un solo préstamo.

3.º Intereses y devolución: 1º los préstamos concedidos del F.A.V. Devengarán un interés de devolución del 1 por 100.

1. El plazo máximo de devolución para los préstamos de adquisición de vivienda será de 10 años a contar desde la fecha de su concesión. En el caso de préstamos para reparación o mejora, dicho plazo máximo se establece en cinco años.

2. La amortización del préstamo más sus intereses se efectuará a través de la nómina mensual, a partir del mes siguiente al de su concesión, salvo que el peticionario proponga otra fórmula de amortización que implique una devolución más favorable para el F.A.V. y con acuerdo de la comisión del F.A.V.

3. Los préstamos pendientes de amortizar, que se hubiesen concedido con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, devengarán el tipo de interés del 1 por ciento a partir del 1 de enero de 2010.

4.º Procedimiento de concesiones:

1. Los trabajadores peticionarios cumplimentarán el impreso de solicitud que se encuentra establecido y vendrá informado por los comités autonómicos. Estos impresos acompañarán de fotocopia de la declaración completa del impuesto de la renta de las

personas físicas de todos los miembros que, sujetos al mismo, compongan la unidad familiar.

2. En caso de existir más solicitudes que número de préstamos a conceder, los mismos se otorgarán por resolución de la comisión del F.A.V., de acuerdo con el siguiente baremo:

Primera vivienda o por catástrofe: 5 puntos.

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

3. A los ingresos familiares declarados se les aplicarán un factor de corrección que irá desde 10 puntos la renta más baja restando el factor (cociente entre 10 y número de peticiones) aplicando como puntuación la resultante.) Y sumando 0,5 puntos por cada miembro de la unidad familiar que aparezca en el documento de declaración.

4. Concedido el crédito al peticionario para la adquisición o reparación de vivienda, el trabajador beneficiario quedará excluido de la adjudicación de futuros préstamos, hasta la amortización total del préstamo concedido.

5. Las solicitudes se aprobarán, en el caso de préstamos para adquisición de vivienda, en función a la mayor puntuación acreditada de acuerdo al baremo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo. En el caso de préstamos para la reparación o mejora de la vivienda familiar, el criterio de concesión se registrará en función a la menor renta per cápita obtenida.

5.º Documentación a aportar en el momento de la solicitud: la documentación a presentar por el trabajador solicitante será la siguiente:

1. Para adquisición de vivienda:

a) Escritura pública de compraventa. O contrato de compraventa.

2. Para reparación de vivienda:

a) Facturas ya abonadas dentro del año de la solicitud, o presupuesto de obras a realizar debidamente aprobado por el trabajador peticionario.

Dicha documentación deberá presentarse en un plazo no superior a 30 días a partir de la notificación de la concesión del préstamo. La falta de presentación de la referida documentación supondrá la inmediata anulación de la concesión del préstamo, la cual recaerá en el solicitante siguiente en el orden de puntuación.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la comisión del F.A.V. Podrá requerir a los trabajadores adjudicatarios de los préstamos cuantas informaciones, ampliaciones de datos y documentación estime conveniente.

6.º Devolución anticipada.—Para aquellos supuestos en los que el trabajador causase baja en la empresa por extinción de la relación laboral bien a petición propia, por excedencia voluntaria, por fallecimiento, por jubilación, por declaración de invalidez permanente total, por causa de suspensión de la relación laboral (excepto en situación legal de maternidad, paternidad e incapacidad temporal), y tuviese algún préstamo pendiente de devolución en ese momento, se procederá a su cancelación de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo la comisión determinará la fórmula de devolución.

Artículo 62. *Seguro de accidentes.*

1. Como mejora de las prestaciones de la seguridad social, la empresa concertará una póliza de seguro para el caso de fallecimiento o incapacidad derivado de accidente laboral o no laboral.

2. Los capitales asegurados serán los siguientes: 46.686,10 euros para el caso de muerte y de 93.372,16 euros para el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

3. Tendrán derecho a estas coberturas los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio que presten servicios en la empresa en el momento de producirse el hecho causante.

En los casos de incapacidad permanente parcial, para su graduación y la cantidad que a ella corresponde, se estará en lo establecido en la póliza que la empresa tiene suscrita con la correspondiente entidad aseguradora, de la cual tendrá conocimiento el comité intercentros.

Artículo 63. *Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa.*

La empresa garantizará al personal, cuyo puesto de trabajo sea el de conductor, y para el caso de que se les retirara el carnet de conducir como consecuencia de actuación administrativa, siempre que fuesen conduciendo en el ejercicio de sus funciones, por un período no superior a un año, un puesto de trabajo sin menoscabo de sus retribuciones.

Si la suspensión del carné de conducir fuera superior a un año, la comisión de interpretación y vigilancia propondrá la reclasificación en el puesto que considere oportuna y para el que el trabajador tenga la cualificación necesaria.

El abono de las sanciones por infracciones de tráfico que se impongan a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa, serán abonadas por TRAGSA, cuando sea ésta la responsable de la infracción, y por el conductor, cuando la infracción se deba a causas a él imputables. En los casos en que el trabajador considere que no es responsable de la infracción podrá presentar reclamación ante la C.I.V. quien resolverá a la vista de las circunstancias y alegaciones realizadas.

Esta misma vía de reclamación podrá utilizarse para los supuestos en los que el trabajador aporte su vehículo al servicio de la empresa, siempre que la infracción se hubiese cometido en el desempeño de funciones ordenadas expresamente por la misma.

Artículo 64. *Indemnización por muerte.*

En caso de fallecimiento del trabajador por causa distinta de accidente, la empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y en su defecto, a los herederos legales las siguientes cantidades:

Principal: 4008,64 euros. Esta cantidad se incrementará:

Por cada ascendiente a su cargo 668,11.

Por cada hijo menor de 18 años 668,11.

Por cada hijo mayor de 18 años y menor de 26, siempre que dependa Económicamente del fallecido 668,11.

Además se abonará a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

Artículo 65. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación que satisfaga la entidad gestora de la seguridad social, queden garantizadas las siguientes percepciones:

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se garantiza el cien por cien de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, se garantiza el cien por cien de la base cotización por contingencias comunes del mes anterior, descontando el prorrateo de pagas extraordinarias.

En ambos supuestos, las pagas extraordinarias se percibirán íntegras en el momento de su abono.

Dicho complemento se abonará a partir del día siguiente al de la baja en todos los casos.

Artículo 66. *Premios.*

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

Durante la vigencia del presente convenio, se establece un premio para todos los trabajadores que cumplan veinte años de antigüedad en la empresa, consistente en el abono, por una sola vez, de una paga extraordinaria completa, o, a opción del trabajador, en el disfrute de 11 días laborables de permiso retribuido, también por una sola vez.

CAPÍTULO XII

Régimen sancionador. Faltas y sanciones

Artículo 67. *Criterios generales.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 68. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
No presentar al responsable directo el debido justificante del permiso o licencia en un plazo máximo de 24 horas desde la fecha de efectos.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual. No comunicar a la empresa los datos relativos a la seguridad social que aquélla deba conocer.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- o) No entregar los partes de baja, confirmación de baja o alta en los plazos legales establecidos al efecto.

Artículo 69. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal, enfermedad o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación o suplantación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Así como la alteración de los registros de entrada y salida.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

- o) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercute negativamente en el trabajo.
- p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 70. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- n) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- ñ) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- o) Cualquier tipo de conductas constitutivas de acoso prolongado laboral, sexual o psicológico.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 71. *Sanciones. Aplicación. Prescripción.*

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

- b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
El puesto profesional del mismo.
La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

4. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII

Prevención, seguridad y salud

Artículo 72. Obligaciones de la dirección de TRAGSA.

La dirección de la empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud laboral, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 73. Órganos de seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud laboral se estructuran dentro de la empresa los siguientes órganos y representaciones:

1. Delegados de prevención.—Los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos, serán designados por y entre los representantes legales del personal, en el ámbito de los órganos de representación resultantes de las últimas elecciones sindicales.

No obstante y al objeto de desarrollar una labor preventiva que alcance a todo el ámbito geográfico de actuación de TRAGSA, en aquellas provincias que carezcan de representantes de los trabajadores, las funciones de prevención serán realizadas por los delegados de la provincia limítrofe de la correspondiente delegación autonómica.

2. Comités autonómicos de seguridad y salud.—Son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, con competencias en sus respectivos ámbitos territoriales conforme a lo establecido en el artículo 38 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un comité autonómico de seguridad y salud en cada delegación autonómica de TRAGSA y estará formado por los delegados de prevención designados en

dicho ámbito geográfico y, en igual número, por la representación de la dirección de la empresa en el mismo.

A sus reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

De entre y por los delegados de prevención se designará un coordinador autonómico que, entre otras funciones, asumirá las de representación ante el comité autonómico de seguridad y salud e intercentros.

Los comités autonómicos de seguridad y salud se reunirán mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo como consecuencia de situaciones de urgencia que no puedan aplazarse hasta la siguiente convocatoria ordinaria.

3. Comité intercentros de seguridad y salud.—Al objeto de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales y la actividad de los distintos órganos de representación en dicha materia, se constituye un comité intercentros de seguridad y salud que estará formado por el coordinador de los delegados de prevención de cada comité autonómico y, en igual número, por los representantes designados por la dirección de la empresa, entre los que deberán figurar obligatoriamente los componentes del servicio de prevención de la misma, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 38 de la ley de prevención de riesgos laborales.

El comité intercentros mantendrá cuatro reuniones ordinarias anuales, una en cada trimestre, y cuantas extraordinarias sean solicitadas por cualquiera de las partes, pudiendo participar en las mismas, con voz pero sin voto, los expertos técnicos que ambas partes consideren oportunos.

Artículo 74. *Competencias y facultades de los delegados de prevención.*

Los delegados de prevención tendrán atribuidas las competencias y facultades que les reconoce el artículo 36 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, en el ámbito del área geográfica a la que estuviesen adscritos.

Cuando, en el ejercicio de sus competencias, tuvieran que realizar desplazamientos para atender a las situaciones previstas en el punto 2, apartados a) y c) del citado precepto —acompañar a técnicos e inspectores de trabajo en las visitas a obras y en las investigaciones de accidentes—, deberán justificar con posterioridad los gastos originados por los mismos, conforme a lo establecido para esta materia en el vigente convenio colectivo.

Los desplazamientos que tengan motivo en las actuaciones recogidas en el mismo punto, apartado e) —realizar visitas a las obras para comprobar el estado de las condiciones de trabajo— deberá programarse mensualmente el número de visitas en el comité autonómico de seguridad y salud y facilitar el número de visitas a realizar mensualmente al responsable de personal quien les facilitará los medios, justificándose los gastos originados por el mismo procedimiento establecido en el apartado anterior.

En los supuestos anteriores, el coordinador autonómico podrá acompañar al delegado de prevención de la provincia al objeto de plantear ante el comité intercentros una visión global de la problemática en materia preventiva de su delegación autonómica.

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

Los delegados de prevención recibirán un curso presencial de formación en el plazo máximo de dos meses desde su nombramiento.

Artículo 75. *Competencias y facultades del comité autonómico y comité intercentros de seguridad y salud.*

El comité autonómico de seguridad y salud laboral, órgano colegiado y paritario, ejercerá las competencias que le atribuye el artículo 39 de la ley de prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito geográfico de actuación.

Las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, así como su participación en la elaboración de los planes y programas generales relativos a dicha materia, se efectuarán a través del comité intercentros de seguridad y salud.

El comité intercentros de seguridad y salud laboral, como máximo órgano de participación en la política general de la empresa en materia de riesgos laborales, coordinará las actuaciones de los distintos comités autonómicos y colaborará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación que corresponda realizar al servicio de prevención de la empresa y cuyo alcance se encuentra definido en el artículo 31 de la ley 31/1995.

Para el desempeño de sus cometidos, la empresa facilitará cuanta documentación e informes sean necesarios, así como sufragará los gastos de los desplazamientos que deban efectuarse para un mejor conocimiento de la situación.

Artículo 76. *Prendas de trabajo y seguridad.*

Por el comité intercentros de seguridad y salud se procederá anualmente a estudiar los equipos de protección individual utilizados por el personal de TRAGSA y por el comité intercentros se procederá anualmente a estudiar las prendas de trabajo utilizadas por el personal de TRAGSA. (anexo V).

Los comités de seguridad y salud de cada delegación autonómica supervisarán el correcto cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia y en especial la obligatoriedad de entregar las prendas de seguridad que correspondan en el momento del inicio de la relación laboral. El comité intercentros supervisará la entrega de las prendas de trabajo que serán entregadas dentro del primer mes de la misma, siempre que el contrato tenga una duración estimada de tres meses como mínimo.

En todos los centros de trabajo se tendrá un vehículo dotado de botiquín de primeros auxilios para usarlo en caso de accidente o enfermedad y, en aquellos otros que revistan especial peligrosidad, estarán dos trabajadores.

En aquellos trabajos al aire libre en que se ocupen 20 o más trabajadores, durante al menos 15 días, se deberán construir o habilitar locales cerrados que deberán estar convenientemente instalados y que contarán con un sistema de climatización.

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

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante reconocimientos médicos anuales realizados por especialistas y en instalaciones adecuadas.

Dado el movimiento de las máquinas en los centros de trabajo, la empresa se encargará de suministrar a todos los trabajadores y en todo momento agua potable y en recipientes adecuados.

El cuadro de prendas de trabajo será elaborado por el comité intercentros y el cuadro de prendas de seguridad actualizadas será elaborado por el comité intercentros de seguridad y salud.

Artículo 77. *Especial referencia a los riesgos durante el embarazo.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Formación profesional

Artículo 78. *Formación profesional.*

La comisión de formación paritaria constituida por cinco miembros de cada parte, se reunirá con carácter ordinario en los meses impares, mediando convocatoria cursada por la dirección de recursos humanos, y con carácter extraordinario cuando así lo solicite una de las partes.

A dicha comisión asistirá un secretario de actas.

Las competencias de dicha comisión son:

Con carácter obligatorio, previo a la confección del plan de formación por la empresa, la comisión será consultada y realizará aportaciones acerca de las necesidades formativas de los trabajadores. La representación de los trabajadores deberá remitir sus propuestas de formación antes del 30 de septiembre de cada año.

Seguimiento del desarrollo y cumplimiento de dicho plan.

En los supuestos en que la empresa concierte cursos de formación subvencionados por el acuerdo nacional sobre formación continua u otro similar, la participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de dichos cursos será la reconocida para los mismos en el citado acuerdo.

Igualmente, los acuerdos que se alcancen en la comisión paritaria sectorial de formación profesional serán adaptados por la comisión negociadora del presente convenio para su inclusión en el mismo.

Una vez confeccionado y aprobado el plan de formación por la dirección de la empresa, los comités autonómicos recibirán, con la mayor antelación posible y en el mismo momento que las delegaciones es autonómicas y direcciones de sede, notificación sobre:

- Acciones formativas a desarrollar.
- Denominación de la acción formativa.
- Fecha y lugar de impartición.

Los comités autonómicos conocerán con carácter previo la acción formativa proponiendo asistentes a la misma, siempre y cuando la acción formativa a desarrollar se encuentre asociada a la actividad que el trabajador tiene encomendada en el presente o pudiera desarrollar en el futuro. Ambas propuestas serán analizadas entre la delegación autonómica y el comité respectivo, en reuniones conjuntas de carácter ordinario o extraordinario.

CAPÍTULO XV

Representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 79. *Comités de empresa de centro de trabajo y delegados de personal.*

Los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo y los delegados de personal serán elegidos y renovados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Conforme a lo establecido en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

Los comités de empresa de centro de trabajo y los delegados de personal:

- a) Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.
- b) Podrán informar a los trabajadores sobre cuestiones laborales en cada centro de trabajo.
- c) Serán oídos en los expedientes por faltas graves y muy graves antes de su resolución.
- d) Tendrán todas las facultades reconocidas por la ley y las definidas en el presente convenio.

Artículo 80. *Comités autonómicos de empresa.*

1. Se constituirán los comités autonómicos de empresa, integrados por todos los miembros de los comités provinciales y los delegados de personal. Serán los siguientes:

- Comité de la delegación autonómica de Galicia-Santiago de Compostela.
- Comité de la delegación autonómica Aragón.
- Comité de la delegación autonómica de Asturias.
- Comité de la delegación autonómica de Cantabria.
- Comité de la delegación autonómica de Castilla y León-Valladolid.
- Comité de la delegación autonómica de Madrid-Madrid.
- Comité de la delegación autonómica de la Comunidad Valenciana.
- Comité de la delegación autonómica de la Rioja.
- Comité de la delegación autonómica de Murcia.
- Comité de la delegación autonómica de Baleares.
- Comité de la delegación autonómica de Cataluña.
- Comité de la delegación autonómica de Andalucía-Sevilla.
- Comité de la delegación autonómica de Canarias-Santa Cruz de Tenerife.
- Comité de la delegación autonómica de la delegación del País Vasco.

Comité de la delegación autonómica de Extremadura.
Comité de la delegación autonómica de Castilla-la Mancha.
Comité de la delegación autonómica de Navarra.

En el ámbito de su competencia, los comités autonómicos de empresa tendrán las facultades reconocidas por el artículo 64 del estatuto de los trabajadores, las definidas en el presente convenio y aquellas que expresamente le deleguen los comités de centro y los delegados de personal.

Artículo 81. *Comité intercentros de empresa.*

1. El comité intercentros de la empresa estará integrado por 13 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

2. Los miembros del comité intercentros de la empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.

3. Para formar parte del comité intercentros será preciso ostentar la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa.

4. El comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

a) Ostentar la representación de todos los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

b) Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, con potestad para designar a los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora, dichos representantes deberán estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

En las actividades excluidas del citado ámbito de aplicación, la empresa reconocerá la misma legitimación al comité intercentros, siempre que exista mutuo acuerdo con las restantes representaciones sindicales elegidas y que hubiesen manifestado su derecho a participar conjuntamente con dicho comité, en la negociación colectiva de su ámbito territorial.

En caso de discrepancias entre las representaciones sindicales, deberán resolverse las mismas antes del inicio de las deliberaciones.

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

5. En lo no previsto en este convenio, a los miembros del comité-intercentros le será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82. *Secciones sindicales.*

1. La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o en su caso, la delegación autonómica.

2. Los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido, que trabajen en una misma delegación autonómica o provincial podrán constituir la correspondiente sección sindical, de conformidad con los términos establecidos en la ley orgánica de libertad sindical.

3. Con independencia de los delegados sindicales que puedan corresponder a nivel empresa conforme a la ley orgánica de libertad sindical, cada sección sindical autonómica que tenga una representatividad en el ámbito autonómico.

4. De al menos el 15% designará a un delegado sindical y a un responsable de sección, que deberán pertenecer a la delegación autonómica respectiva y haber superado el periodo de prueba. El delegado se responsabilizará de que el funcionamiento de su sección se ajuste a la ley.

5. 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. El delegado sindical central de aquellas secciones sindicales

con representación en el comité intercentros podrá asistir, con voz pero sin voto, tanto a las reuniones de dicho comité como a las de aquellas comisiones derivadas del mismo. A tal fin será debidamente convocado por la empresa, en las mismas condiciones de compensación de gastos que el resto de los miembros de las referidas comisiones.

6. La sección central sindical ostentará las competencias a que se refiere el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

7. Las secciones sindicales centrales recibirán información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción.

Sin perjuicio de las funciones que les asigne la ley, las secciones sindicales podrán recaudar en los locales de la empresa las cuotas sindicales. La empresa podrá descontar de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos sindicatos que voluntariamente lo soliciten. En su caso, los delegados sindicales serán los responsables de comunicar las altas y las bajas a los efectos del descuento de cuotas.

Artículo 83. *Régimen de funcionamiento.*

1. Locales.—En cada delegación autonómica, la empresa facilitará, un local adecuado, permanente, para el uso compartido del comité autonómico y de las secciones sindicales, así como el material de oficina imprescindible y necesario para su normal funcionamiento, en la forma que se concierte con la dirección del centro. El local estará provisto de los ordenadores necesarios para su uso individualizado por parte del comité y de las secciones sindicales constituidas. En el mismo sentido se facilitará local en sede central para las secciones sindicales con representación en el comité intercentros.

2. Tablones de anuncios.—Los tablones de anuncios serán de uso compartido por comités y secciones, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes.

3. Gastos de reuniones.—La empresa abonará los gastos que ocasionen los miembros del comité autonómico y delegados sindicales, por la celebración de la reunión mensual ordinaria.

4. Cuando cualquier trabajador fuera convocado por la empresa en función de su cargo de delegado de personal, miembro de comité autonómico o intercentros o delegado sindical, los gastos de los desplazamientos serán por cuenta de la empresa.

5. El régimen de garantías para los delegados de personal, miembros de comités autonómicos e intercentros y delegados de sección sindical, serán los previstos en el art. 68 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 84. *Horas sindicales.*

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

- a) Miembros del comité intercentros: 40 horas mensuales.
- b) Presidente y secretario de comités autonómicos: 40 horas mensuales.
- c) Delegados de secciones centrales con representación en el intercentros y de secciones autonómicas: 40 horas mensuales.
- d) Secretarios de secciones centrales con representación en el intercentros y secciones autonómicas: 40 horas mensuales.
- e) Restantes delegados de personal y miembros de comités autonómicos: 30 horas mensuales.

2. Acumulación de horas.—La acumulación de horas sindicales se regirá por las siguientes normas.

a) En el seno de cada comité autonómico 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 autonómico.

b) Podrán, igualmente acumularse horas en uno o varios de los miembros del comité autonómicos 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 autonómicos, a favor de los delegados o secretarios de sección sindical.

d) En todos los casos anteriores, la acumulación será mensual y deberá ir precedida de una notificación previa del responsable de la sección sindical al delegado autonómico en la que conste el número de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes proceden las horas acumuladas.

Artículo 85. *Asambleas.*

1. Los comités de centro de trabajo podrán convocar asambleas de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la empresa, será preciso la previa notificación o autorización según la ley, al responsable empresarial del centro.

2. El personal de cada centro de trabajo dispondrá de un máximo de 16 horas anuales retribuidas para asistir asambleas en horas de trabajo. Para acudir a la asamblea podrá disponer de los medios de transporte que dispone para realizar su trabajo.

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

Artículo 86. *Personal discapacitado.*

Las partes se comprometen a cumplir rigurosamente las obligaciones derivadas de la ley de integración social de los minusválidos, estableciendo el porcentaje de personal con minusvalía que, en relación al total pactado, deba entrar a formar parte del personal indefinido en cumplimiento del acuerdo de estabilidad en el empleo.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales de la empresa deberá estar presidida por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. La empresa se compromete a realizar esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral o psicológica entre hombres y mujeres. TRAGSA se compromete a elaborar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determina en la legislación laboral.

El plan de igualdad, que será elaborado en el primer semestre de 2011, podrá contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Disposición adicional tercera.

En el ámbito de la empresa, mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del convenio por determinadas retribuciones en especie, tales como equipos informáticos, seguros médicos, vales guardería, tickets restaurante, etc., sin alteración del monto bruto anual del salario convenio, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En caso de producirse esta oferta por parte de la empresa, se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Disposición adicional cuarta. *Expectativas.*

En compensación a la derogación de la tablas de los pluses de polivalencia y de especial cualificación del XVI convenio colectivo, se acuerda la aplicación al personal fijo en la fecha de la firma del presente convenio y que mantenga su relación laboral a la entrada en vigor del capítulo VI (capítulo de «concepto y estructura de las percepciones económicas») del mismo de los porcentajes mensuales que se detallan a continuación.

Estos porcentajes se aplican sobre la diferencia entre las percepciones fijas salariales o el salario de la nueva tabla (si este fuese superior) y el salario de la tabla de especial cualificación del XVI convenio, todo ello de conformidad con el siguiente cuadro:

Antigüedad en meses	% e.c.	Media
1	0,7576	
2	1,5152	
3	2,2727	
4	3,0303	
5	3,7879	
6	4,5455	
7	5,3030	
8	6,0606	
9	6,8182	
10	7,5758	
11	8,3333	
12	9,0909	
13	9,8485	
14	10,6061	
15	11,3636	
16	12,1212	
17	12,8788	
18	13,6364	
19	14,3939	
20	15,1515	
21	15,9091	
22	16,6667	
23	17,4242	
24	18,1818	
25	18,9394	
26	19,6970	
27	20,4545	
28	21,2121	
29	21,9697	
30	22,7273	
31	23,4848	

Antigüedad en meses	% e.c.	Media
32	24,2424	
33	25,0000	
34	25,7576	
35	26,5152	
36	27,2727	
37	28,0303	
38	28,7879	
39	29,5455	
40	30,3030	
41	31,0606	
42	31,8182	
43	32,5758	
44	33,3333	
45	34,0909	
46	34,8485	
47	35,6061	
48	36,3636	
49	37,1212	
50	37,8788	
51	38,6364	
52	39,3939	
53	40,1515	
54	40,9091	
55	41,6667	
56	42,4242	
57	43,1818	
58	43,9394	
59	44,6970	
60	45,4545	
61	46,2121	
62	46,9697	
63	47,7273	
64	48,4848	
65	49,2424	
66	50,0000	
67	50,7576	
68	51,5152	
69	52,2727	
70	53,0303	
71	53,7879	
72	54,5455	
73	55,3030	
74	56,0606	
75	56,8182	
76	57,5758	
77	58,3333	
78	59,0909	
79	59,8485	
80	60,6061	
81	61,3636	
82	62,1212	
83	62,8788	

Antigüedad en meses	% e.c.	Media
84	63,6364	
85	64,3939	
86	65,1515	
87	65,9091	
88	66,6667	
89	67,4242	
90	68,1818	
91	68,9394	
92	69,6970	
93	70,4545	
94	71,2121	
95	71,9697	
96	72,7273	
97	73,4848	
98	74,2424	
99	75,0000	
100	75,7576	
101	76,5152	
102	77,2727	
103	78,0303	
104	78,7879	
105	79,5455	
106	80,3030	
107	81,0606	
108	81,8182	
109	82,5758	
110	83,3333	
111	84,0909	
112	84,8485	
113	85,6061	
114	86,3636	
115	87,1212	
116	87,8788	
117	88,6364	
118	89,3939	
119	90,1515	
120	90,9091	
121	91,6667	
122	92,4242	
123	93,1818	
124	93,9394	
125	94,6970	
126	95,4545	
127	96,2121	
128	96,9697	
129	97,7273	
130	98,4848	
131	99,2424	
132	100,0000	

La fecha de cómputo de inicio para determinar los meses que hubieran restado para la aplicación de la tabla ec será la correspondiente a la del primer mes en que se proceda al nuevo recibo de salarios según estructura retributiva regulada en el convenio XVII.

Disposición adicional quinta.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio tenga la categoría laboral de encargado con 11 años de antigüedad en la empresa y dos años de antigüedad como encargado será asimilado al encargado técnico del giin1.

Los encargados de nueva contratación deberán poseer titulación de ciclo formativo de grado superior en todo caso, no pudiendo realizarse contratación de encargados nuevos en el giin1. Dicho nivel se mantiene para facilitar la promoción a los capataces del giin2 y al resto de personal del grupo IV.

Disposición adicional sexta.

Para los casos de emergencia se establece que los trabajadores que acudan para prestar sus servicios en los días de la emergencia percibirán un importe día de: 42 euros día laborable de asistencia a emergencia y 85 euros sábado, domingo y festivos.

Este abono es independiente de todos los conceptos que correspondan según este convenio y del abono de las horas extras que, en su caso, correspondiesen.

Se respetará el real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Disposición transitoria primera.

Habida cuenta de la voluntad de la empresa de promover un plan de pensiones del sistema de empleo de aportación definida, se establece un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio para, la puesta en marcha del mismo. Pudiendo contemplarse en dicho acuerdo la integración de los actuales beneficios sociales regulados en los artículos 53, 54 y 64 del convenio XVI y en los artículos 55 y 56 del presente texto normativo.

Disposición transitoria segunda.

En la ejecución de los trabajos tendrán prioridad la maquinaria que constituye la flota de la empresa y su personal. La empresa dotará a los trabajadores de las herramientas necesarias para la realización de su trabajo.

Disposición transitoria tercera.

El personal que ocupe puestos de trabajo de libre designación, de organigrama o de confianza y que actualmente perciban todos o algunos de los conceptos: incentivo de responsabilidad, dedicación plena, complemento de organigrama y complemento de puesto de trabajo, pasará a percibir, en sustitución de los citados complementos, el complemento de responsabilidad que la empresa determine para cada uno de los puestos.

En el supuesto de que el importe del complemento de responsabilidad fuera inferior a la suma de los cuatro conceptos mencionados, el importe de la diferencia que se señale en el reglamento que regule estos puestos se abonará en concepto de salario ad personam (concepto tres de salario ad personam).

La empresa elaborará en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del convenio el reglamento que definirá y regulará estos puestos así como el complemento responsabilidad, importe y cuantía a abonar como salario ad personam, en su caso, según lo determinado en el párrafo anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Personal campo-forestal:*

Las funciones que realizará el personal de campo-forestal son las siguientes:

Replantaciones.

Preparación del terreno.

Roza manual.

Roza con motodesbrozadora.

Plantaciones.

Preparación hoyos.

Tapado hoyos.

Apertura hoyos.

Preparación banquetas.

Casillas raspadas.

Distribución de planta.

Plantaciones.

Colocación malla contra roedores.

Colocación malla cinética de protección alrededor de plantas.

Distribución de tubo protector.

Colocación de tubo protector.

Realización de alcorque.

Aporte de abono en plantaciones.

Reposición de mallas.

Tratamientos selvícolas y aprovechamientos forestales.

Podas.

Realces.

Podas proyección copa.

Podas de formación.

Claras.

Clareos.

Selección de brotes.

Apeo de árboles.

Tronzado de fustes.

Apilado de trozas.

Descortezado manual.

Trabajos en viveros.

Instalación y/o recogida de trampas de feromonas.

Tratamientos contra plagas.

Mantenimiento y control de la fauna piscícola.

Trabajos de mantenimiento de cauces.

Podas.

Desbroces.

Recogida de restos.

Vigilancia, información e interpretación del medio rural.

Recogida de basuras en espacios protegidos.

Siembra de pastizales, abonado pastizales, cerramientos para pastizales.

Apertura manual de cortafuegos.

Las categorías de los actuales convenios forestales y de campo que se incluyen en pospuestos de peón especialista y tractorista, se integrarán en el XVII convenio colectivo en un nuevo nivel en el grupo cuatro: g4n4 para llegar seis años después al g4n3.

El salario de partida de integración en el año 2010 es de 11.000 euros, se aplicarán incrementos anuales del 6,55% de esta forma en el año 2015 el salario será el mismo que el que ese año se aplique al grupo cuatro nivel 3. En este grupo y nivel quedará definitivamente integrado este personal, desapareciendo el nivel 4 de la clasificación profesional de este convenio a todos los efectos. La entrada en vigor del capítulo retributivo es el 1 de enero de 2011, a este colectivo se le aplicará el salario correspondiente a ese año conforme a esta progresión.

Las categorías de los actuales convenios forestales y de campo que se incluyen en pospuestos de jefe de brigada forestal, se integrarán en el XVII convenio colectivo grupo 4: g4n2.

El jefe de brigada entra en el g4n2 con un salario de partida de 12.500 para llegar en el 2013 al salario que se aplique al g4n2 (incrementos anuales del 9.7%). En este salario queda definitivamente integrado en el año cuarto desde la entrada en vigor del presente convenio.

Durante el período transitorio de integración sólo se podrá contratar personal en estos puestos cuando las funciones que vayan a realizar sean en más de un 60% propias, concretas y específicas de las detalladas en esta disposición. En caso contrario el personal será contratado en el grupo y nivel que corresponda.

El trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio esté contratado al amparo del XVI convenio colectivo TRAGSA no podrá ser contratado de nuevo en el givn4, en caso de peones ni en el givn2 en caso de jefes de brigada forestal. Los actuales trabajadores campo y forestal mantendrán sus actuales condiciones cuando sean más beneficiosas en tanto no se produzca la integración completa en el año 2015.

Disposición final.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio queda expresamente derogado el XVII convenio TRAGSA, así como cualquier otra norma legal, convencional o pactada que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio hubiera sido de aplicación en la empresa.

ANEXO I

Puestos de trabajo XVII convenio colectivo TRAGSA

Grupo I

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Titulado superior	Titulación universitaria superior (doctor, licenciado, ingeniero superior o arquitecto superior) título de master (plan bolonia) Carnet de conducir b	Tendrán esta consideración quienes encontrándose en posesión del correspondiente título universitario de grado superior sean contratados para desempeñar las funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y de la competencia de la titulación profesional
2	Titulado medio	Titulación universitaria media (diplomado, ingeniero técnico o arquitecto técnico) título de grado (plan bolonia) Carnet de conducir b	Tendrán esta consideración quienes encontrándose en posesión del correspondiente título universitario de grado medio sean contratados para desempeñar las funciones y trabajos propios de sus conocimientos técnicos y de la competencia de la titulación profesional

En el GIN 1 y 2 se incluyen los siguientes puestos: técnicos de obra, jefes de obra, jefes de grupo de obra y coordinadores de obra.

Grupo II

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Encargado técnico	<p>Técnico de grado superior (FP II) en especialidades agraria o edificación y obra civil o equivalente.</p> <p>Carnet de conducir b</p>	<p>Técnico que desarrolla su actividad en una o varias actuaciones, bajo el mando y la supervisión del jefe de obra, con conocimientos sobre interpretación de planos, topografía, maquinaria, informática, procedimientos internos, normativa laboral y de prevención de riesgos laborales. Entre sus responsabilidades destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizar las actividades de la obra siguiendo las instrucciones del jefe de obra, asegurar la calidad y el rendimiento de los trabajos. - Colaborar en la programación de actuaciones, elaboración de presupuestos y replanteos. - Organizar y coordinar equipos humanos instruyendo a operarios en tareas específicas. - Programar y validar las actividades desarrolladas por los colaboradores y sus equipos, así como la recepción de materiales y suministros en la obra o en el almacén, siguiendo las instrucciones del jefe de obra. - Responsabilizarse de la maquinaria asignada a la obra, confirmando su recepción y comunicando incidencias (averías, suministros y mantenimiento). - Supervisar la ejecución de la obra con mediciones, cálculo de rendimientos y control de materiales. - Cumplir y velar por el cumplimiento del plan de seguridad de la actuación, así como las especificaciones existentes en cuanto a calidad y medio ambiente. - Redactar y visar los partes de trabajo correspondientes e informar de forma inmediata de cualquier accidente o anomalía que suceda. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Delineante proyectos	<p>Técnico de grado superior (FP II) o equivalente</p> <p>Carnet de conducir b</p>	<p>Técnico que desempeña, entre otras, las siguientes funciones utilizando aplicaciones informáticas de diseño asistido y desempeña, entre otras,:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar, siguiendo instrucciones y croquis, la representación de plantas, alzados y detalles de proyectos de construcción, respetando los datos de partida, calculando curvimetrías y planimetrías. - Realizar y representar las secciones y perfiles de elementos requeridos y del terreno para la definición de planos, partiendo de plantas y alzados, ajustando la representación a las escalas establecidas. - Realizar representaciones en perspectiva de proyectos de construcciones para facilitar su visualización. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos</p>
2	Práctico topografía	<p>Técnico de grado superior (FP II) o equivalente</p> <p>Carnet de conducir b</p>	<p>Trabajador cualificado que, bajo el mando y supervisión del titulado correspondiente, está cualificado para el manejo del instrumental topográfico y apoya al técnico en la ejecución de levantamientos topográficos, su representación gráfica y replanteos. Desempeña, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar el trabajo de campo para realizar levantamientos por métodos clásicos, reconociendo el terreno, elaborando un croquis con la situación de los elementos relevantes. - Estacionar correctamente instrumentos y útiles topográficos de medida indirecta, principalmente en el uso de estación total, g.p.s. Y plomadas. - Realizar la toma de datos para el levantamiento de terrenos, siguiendo el plan de trabajo, - Consiguiendo la precisión requerida, almacenando la información en el soporte adecuado y respetando las condiciones de seguridad establecidas. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Responsable técnico administrativo	Técnico de grado superior (FP II) o equivalente	<p>Técnico cualificado que tiene la responsabilidad directa de la gestión administrativa de la unidad organizativa en la que está adscrito (delegación, dirección o un área concreta) con las siguientes funciones, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar todos los trámites que conforman la gestión administrativa que tiene encomendada, cumpliendo con la normativa interna y externa que la regula. - Actuar con autonomía e iniciativa en el desempeño de sus funciones y puede contar con el apoyo de otros administrativos. - Tener amplio conocimiento de las aplicaciones informáticas que dan soporte a dicha gestión. - Adiestrar a sus compañeros en los procedimientos y aplicaciones propias de la empresa. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos</p>
2	Programador	Técnico de grado superior (FP II) o equivalente.	<p>Técnico especializado en el desarrollo de aplicaciones informáticas con las siguientes funciones, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programar aplicaciones en el lenguaje de programación que le sea indicado según especificaciones dadas por el analista y mejorar las aplicaciones ya existentes. - Manejar las bases de datos de cada aplicación, creando consultas y manejando las tablas diseñadas por el analista. - Asesorar a los operadores y usuarios en el uso eficaz de las aplicaciones, realización de consultas e instrucciones. - Documentar los módulos según normas de calidad y elaborar el manual técnico de la aplicación programada. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Grupo III

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Encargado	<p>E.S.O (vid. D.a.5ª)</p> <p>Carnet de conducir b</p> <p>Al menos 2 años de experiencia en puestos de nivel inferior. *</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador con experiencia en puestos de inferior categoría que tiene a su cargo varias obras o coordina el trabajo de varios capataces y equipos, que posee conocimientos suficientes de las labores que se realizan en la obra o el taller, de los procedimientos administrativos y su tramitación, de la legislación vigente en prevención de riesgos laborales y de la legislación laboral. Entre sus funciones destacan: - Obra: - Colaborar en la programación de actuaciones, elaboración de presupuestos, replanteos y mediciones. - Organizar los medios y equipos asignados a la actuación: maquinaria, suministros y colaboradores y reflejar, en su caso, sus incidencias. - Conocer el funcionamiento de los aparatos y maquinaria empleados corrientemente en las obras y poseer la técnica necesaria para la especialidad de la obra y los oficios que en ella intervengan. Tener conocimientos generales de interpretación de planos. - Responsabilizarse de la maquinaria asignada a la obra, confirmando su recepción y comunicando incidencias (averías, suministros y mantenimiento). - Cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, así como las especificaciones en cuanto a calidad y medio ambiente. - Redactar y visar los partes de trabajo correspondientes e informar de forma inmediata de cualquier accidente o anomalía que suceda. - Taller: - Coordinar el trabajo del equipo de mecánicos, asignando las tareas de mantenimiento y reparaciones a efectuar tanto en el taller como en la maquinaria ubicada en obra. - Coordinar las actividades de los conductores, camiones cisterna y góndolas, tanto para el repostaje y traslado de máquinas entre obras, como para la intervención en emergencias.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
			<ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar y solucionar averías para lo cual maneja cualquier tipo de de equipos de diagnosis y aparatos de medidas de precisión, así como catálogos y manuales de reparación de toda clase de maquinaria, interpretándolos con un rendimiento óptimo. - Confeccionar y visar los documentos administrativos relativos a reparaciones y supervisar los partes de trabajo cumplimentados por su equipo. - Cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, así como las especificaciones en cuanto a calidad y medio ambiente. - Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.
2	Capataz	<p>Técnico de grado medio (FP I) o equivalente</p> <p>Carnet de conducir b</p> <p>Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puestos similares.</p>	<p>Trabajador con experiencia demostrada en puestos de inferior categoría a cargo de una obra o varias de escasa dimensión que organiza y distribuye los trabajos entre los operarios hasta la terminación satisfactoria del trabajo encargado. Tiene conocimientos elementales de legislación laboral y del funcionamiento y rendimiento de la maquinaria. Destacan entre sus funciones las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizar y programar con el encargado los trabajos a realizar, siendo responsable de la marcha de la obra, e informar de forma inmediata de cualquier anomalía que surja. - Interpretar planos, hacer mediciones y replanteos. - Controlar los rendimientos de la maquinaria y del personal de obra, así como cumplimentar y visar los partes necesarios respecto al personal y la maquinaria. - Adiestrar a su equipo en las tareas a realizar.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
			<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir y velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, calidad y señalización de obra, siendo responsable de informar al personal de nueva incorporación sobre el empleo de los equipos individuales y las medidas de seguridad aplicables en la obra. - Comprobar que se lleva a cabo el correcto almacenamiento de material y las tareas de limpieza <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>
2	Administrativo especialista	<p>Técnico de grado medio (FP I) o equivalente.</p> <p>Al menos 2 años de experiencia en puestos administrativos de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puestos similares.</p>	<p>Trabajador cualificado con experiencia acreditada en tareas administrativas secundarias que desempeña con iniciativa y responsabilidad limitada. Tiene conocimientos básicos de las aplicaciones informáticas propias de la empresa y la normativa interna. Realiza, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trámites internos o externos derivados de la gestión administrativa necesaria en la unidad organizativa en la que está adscrito. - Gestión administrativa de expedientes: registro, capturas en aplicaciones informáticas, seguimiento y archivo de documentación. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

* Ver Artículo que regula la promoción interna

Grupo IV

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Guía	E.S.O.	<p>Trabajador cualificado que guía a usuarios por itinerarios predeterminados, en condiciones de seguridad y respeto al medio ambiente. Tiene, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparar adecuadamente los recorridos e itinerarios realizando el análisis diagnóstico del contexto de intervención (características de la zona, normativa y reglamentación vigente, características generales del cliente y los destinatarios) - Preparar los medios y revisar los materiales que se requieren para llevar a cabo la actividad con un grupo de usuarios, según lo planificado, utilizando las técnicas más adecuadas y siguiendo los protocolos establecidos. - Orientarse para determinar la ubicación o dirección a seguir en el entorno natural en todo momento y utilizando los medios adecuados - Atender al cliente para facilitar la realización de la actividad y velar por su satisfacción usando las técnicas más apropiadas a cada momento y tipo de usuario según los criterios establecidos por la empresa. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>
1	Operador	E.S.O.	<p>Trabajador cualificado que opera los sistemas informáticos y de comunicaciones y conoce los componentes de los ordenadores, periféricos y dispositivos de comunicaciones, tanto a nivel de hardware como en sus utilidades. Conoce la problemática de las aplicaciones en el proceso de explotación.</p> <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Mecánico especialista	<p>Técnico grado medio (FP I) o equivalente.</p> <p>Carnet de conducir b</p> <p>Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.</p>	<p>Trabajador cualificado con experiencia acreditada en el mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades del parque de maquinaria y que tiene, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar las tareas de mantenimiento que le son asignadas a través de las órdenes de trabajo. - Elaborar los partes diarios de trabajo de mantenimiento, así como los informes sobre el resultado de la reparación y/o intervención que le hayan sido asignadas. - Conocer, interpretar y ejecutar las instrucciones de los distintos manuales de máquinas y vehículos. - Asegurar la dotación y control del equipobase de herramientas de cada máquina. - Cumplir con el control de residuos generados en el mantenimiento de la maquinaria (recogida, depósito y registro en la carta de porte). - Adiestrar a sus compañeros en las operaciones de conservación y mantenimiento. - Cumplir y promover el cumplimiento de las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Oficial especialista	<p>Técnico grado medio (FP I) o equivalente.</p> <p>Carnet de conducir b</p> <p>Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.</p>	<p>Operario cualificado con experiencia acreditada en las tareas propias de su oficio (albañilería, encofrado, ferralla, carpintería, etc.) Con alto grado de conocimiento e independencia y tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretar planos, croquis e instrucciones. - Organizar los materiales, equipos y tareas de los operarios a su cargo según los trabajos que le son asignados, siendo responsable de su cumplimiento. - Realizar el seguimiento de las tareas que realiza su equipo e informar al superior de la evolución de los trabajos. - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad asociadas al puesto, - Efectuar el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. - Adiestrar a su equipo en las tareas propias de su oficio. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
1	Analista laboratorio	Técnico de grado medio (FP I) o equivalente.	<p>Operario que realiza procedimientos homologados de laboratorio siguiendo las normas de manipulación, calidad y prevención de riesgos y tiene, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- Recepcionar muestras, prepararlas para su análisis y, en su caso, remitirlas a laboratorios de referencia cumpliendo con los protocolos existentes.- Ejecutar los análisis clínicos para la detección de procesos infecciosos, aplicando instrucciones específicas de laboratorio, y emitir la documentación prescriptiva cuando se producen resultados positivos.- Realizar la limpieza, reciclado y mantenimiento del instrumental, equipos y materiales auxiliares.- Preparar y envasar los residuos generados por los análisis clínicos para su reciclaje.- Organizar y distribuir el trabajo entre el personal, siendo el responsable de su ejecución. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Mecánico	E.S.O. Al menos 200 horas de formación acreditada en su especialidad. Carnet de conducir b	Trabajador cualificado en el mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades del parque de maquinaria y tiene, entre otras, las siguientes funciones: <ul style="list-style-type: none">- Realizar las tareas de mantenimiento que le son asignadas a través de las órdenes de trabajo.- Elaborar los partes diarios de trabajo de mantenimiento, así como los informes sobre el resultado de la reparación y/o intervención que le hayan sido asignadas.- Cumplir con el control de residuos generados en el mantenimiento de la maquinaria (recogida, depósito y registro en la carta de porte).- Colaborar con los responsables de los almacenes y talleres para todo aquello que le sea requerido, manteniendo en adecuado orden y limpieza los medios utilizados, las instalaciones del taller y los vehículos asignados.- Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Maquinista / conductor	<p>E.s.o.</p> <p>Maquinista: Carnet de conducir b</p> <p>Conductor: Carnet de conducir c</p> <p>Si conduce vehículo o camión cisterna: certificado para transporte de mercancías peligrosas.</p>	<p>Maquinista:</p> <p>Trabajador cualificado en el manejo de máquinas autopropulsadas con las siguientes responsabilidades, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejar la máquina que le sea asignada y para la que se encuentra cualificado. - Redactar los partes diarios de actividad. - Realizar el mantenimiento preventivo de la unidad que tiene asignada, así como pequeñas reparaciones que no requieran la intervención del taller. - Dirigir la carga de la maquinaria que se transporta - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. <p>Conductor</p> <p>Trabajador cualificado en el manejo de vehículos de obra con las siguientes responsabilidades, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conducir el vehículo de obra que le sea asignado y para el que se encuentra cualificado. - Redactar los partes diarios de actividad. - Realizar el mantenimiento preventivo de la unidad que tiene asignada, así como pequeñas reparaciones que no requieran la intervención del taller. - Dirigir la carga de la mercancía que se transporta - Cumplir y promover entre los compañeros las normas de seguridad y medio ambiente asociadas al puesto. <p>Si conduce vehículo o camión cisterna deberá además realizar las siguientes operaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspeccionar el estado de limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios. • Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado. • Controlar las presiones, depresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le ordene. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
2	Administrativo	<p>E.S.O.</p> <p>Al menos 120 horas de formación acreditada en su especialidad (incluida Ofimática).</p>	<p>Trabajador que realiza tareas administrativas básicas de oficina o de apoyo a otros empleados de puesto superior siguiendo instrucciones específicas. Tiene, entre otras, las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer tareas elementales de trabajo de oficina: archivo, registro, fotocopias, atención telefónica, correspondencia, fax. - Elaborar documentos y cálculos sencillos con soporte ofimático. - Capturar partes o datos en las aplicaciones informáticas de la empresa. - Gestionar envíos de documentación a otras unidades o entidades. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>
2	Oficial de oficios	<p>E.S.O.</p> <p>Carnet de conducir b</p> <p>Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.</p>	<p>Operario que ejecuta las tareas propias de su oficio (albañilería, encofrado, ferralla, carpintería, etc) y tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir las órdenes recibidas de su inmediato superior y transmitir las, en su caso, al resto de operarios a su cargo, siendo responsable de su cumplimiento. - Efectuar el mantenimiento y la conservación de los elementos puestos a su disposición. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
3	Peón	E.S.O.	<p>Trabajador que realiza tareas de apoyo propias de su oficio y auxiliares tales como limpieza, acarreo, ordenación, montaje, desmontaje y emplazamiento de materiales, a las órdenes del oficial o capataz. Debe mantener recogidas y en buen estado de uso las herramientas empleadas y cumplir con las normas de seguridad asociadas al puesto, las herramientas y los materiales empleados. Puede manejar la maquinaria auxiliar propia de la obra.</p> <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>
3	Ordenanza / almacenero	E.S.O.	<p>Trabajador que en función del lugar de trabajo asignado, a saber, almacén u oficinas, realiza, entre otras, las siguientes funciones cumpliendo con la normativa de seguridad y medio ambiente:</p> <p>Oficina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar tareas de apoyo al personal de la oficina tales como recepción, clasificación y entrega o envío de documentación y correspondencia, reprografía, reparto de material de oficina. - Atención de llamadas telefónicas y recepción de personas que acuden a la oficina. <p>Almacén:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recepción, verificación y despacho de recambios, materiales y herramientas, realizando el adecuado registro de entradas, salidas e inventario. - Apoyo a los miembros del equipo de taller facilitando recambios, materiales y herramientas en las labores de mantenimiento y reparación de maquinaria. - Contacto con proveedores para el servicio de aprovisionamiento. <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Nivel	Puesto	Requisitos	Descripción
3	Vigilante	E.S.O.	<p>Trabajador que ejerce funciones de vigilancia y orden, por mandato y dependencia de la empresa, dentro del recinto de la empresa o en aquellos lugares que ésta determine por estar prestándose un servicio.</p> <p>En aquellos almacenes que por su tamaño no precisen de un almacenero, será el propio vigilante el encargado de controlar las herramientas y materiales del almacén.</p> <p>Así como todas aquellas análogas o similares que pudieren aparecer en el desarrollo de los distintos procesos productivos.</p>

Para los trabajadores que prestan sus servicios en actividades de construcción será exigible la tarjeta profesional de la construcción y adquirirá carácter obligatorio a partir del 31 de diciembre del año 2011.

* Ver Artículo que regula la promoción interna

Puesto	Gpo	Niv	Estudios	Experiencia	Otros
Titulado superior.	1	1	Titulación universitaria superior(doctor, licenciado,ingeniero superior,arquitecto superior).		
Titulado medio.	1	2	Titulación universitaria media(diplomado,ingeniero técnico,arquitecto técnico).		
Encargado técnico.	2	1	Ciclo formativo de grado superior (fpii) en especialidades agraria o edificación y obra civil o equivalente.		Carnet de conducir b.
Delineante proyectos.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		Carnet de conducir b.
Práctico topografía.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		Carnet de conducir b.
Responsable / técnico administrativo.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		
Programador.	2	2	Ciclo formativo de grado superior (fpii) o equivalente.		
Encargado.	3	1	E.S.O.	Al menos 2 años de experiencia en puestos de nivel inferior*.	Carnet de conducir b.
Capataz.	3	2	Ciclo formativo de grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puestos de nivel inferior * o 2 años experiencia fuera de la empresa en puestos similares.	Carnet de conducir b.
Administrativo especialista.	3	2	Ciclo formativo de grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia en puestos administrativos de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puestos similares.	
Guía.	4	1	E.S.O.		
Operador.	4	1	E.S.O.		
Mecánico especialista.	4	1	E.S.O. Ciclo grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior * o 2 años experiencia fuera de la empresa en puesto similar.	Carnet de conducir b.
Maquinista/conductor especialista.	4	1	E.S.O.	Al menos 2 años dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior* o 2 años fuera de la empresa en puesto similar.	Maquinista:carnet de conducir b.
					Conductor:carnet de conducir c + ecertificado transporte mercancías peligrosas.

Puesto	Gpo	Niv	Estudios	Experiencia	Otros
Oficial especialista.	4	1	Técnico grado medio (FP I) o equivalente.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto similar de nivel inferior * o 2 años experiencia fuera de la empresa en puesto similar.	Carnet de conducir b.
Analista laboratorio.	4	1	E.S.O.Ciclo formativo de grado medio (FP I) o equivalente.		
Mecánico.	4	2	E.S.O.Al menos 200 horas de formación acreditada en su especialidad.		Carnet de conducir b.
Maquinista/conductor.	4	2	E.S.O.		Maquinista:carnet de conducir b.
					Conductor:carnet de conducir certificado transporte mercancías peligrosas.
Administrativo.	4	2	E.S.O.Al menos 120 horas de formación acreditada en su especialidad (incluida ofimática).		
Oficial de oficios.	4	2	E.S.O.	Al menos 2 años de experiencia dentro de la empresa en puesto de nivel inferior* o 2 años experiencia fuera de la empresa en puesto similar.	Carnet de conducir b.
Peón.	4	3	E.S.O.		
Ordenanza/almacenero.	4	3	E.S.O.		
Vigilante.	4	3	E.S.O.		

ANEXO II

Tabla salario base convenio año 2011

Grupo	Nivel	Salario bruto año - Euros
I	1	30.000
	2	24.000
II	1	21.000
	2	20.000
III	1	19.000
	2	18.000
IV	1	17.000
	2	16.500
	3	16.100

ANEXO III

Salario ad personam

Los conceptos que componen dicho complemento son los siguientes:

1. La diferencia entre el actual salario bruto actual (si es mayor) y el salario base de la nueva tabla. Esta partida tendrá naturaleza no absorbible actualizable y no compensable.
2. Los siguientes conceptos retributivos para aquellos empleados que actualmente los estén percibiendo:

Complemento traslado (en tanto continúe esta situación).
 Complemento personal.
 Comp. Personal absorbible pers.
 Comp. Personal absorbible (m).
 Gratif. Personal absorbible.
 Complementos islas (en tanto continúe prestando servicios en islas).
 Complemento islas (canarias -p) (en tanto continúe prestando servicios en islas).
 Plus convenio administración.
 Plus convenio -obras.
 Plus convenio -sondeos.
 Plus convenio -taller.

Los referidos conceptos que integrarán el complemento ad personam tendrán igualmente naturaleza no absorbible, actualizable y no compensable

3. La diferencia salarial, en el importe que se determine según lo dispuesto en la dt^{3a}, entre el nuevo complemento de responsabilidad y los actuales complementos que pasarán a sustituirlo. El importe determinado en el reglamento de puestos será integrado también en el complemento ad personam, será compensable y absorbible.

4. El importe de la compra de expectativa de llegar a la tabla ec recogida en el XVI convenio de TRAGSA, según los porcentajes establecidos en la disposición adicional tercera. Esta partida tendrá naturaleza actualizable, no absorbible y no compensable.

5. Se toma como referencia la cantidad percibida en el año 2009 para determinar por incentivos transitorios mensuales y diarios percibidos en el año 2009, la cantidad percibida en el año 2009 por percepciones que derivan de gastos de locomoción, la cantidad percibida en el año 2009 por plus de acceso a tajo, hora de espera y transporte y hora profesional y la cantidad percibida en el año 2009 por pernocta (diferencia entre el importe de la dieta completa del XVII convenio colectivo y el valor de la a media dieta actual del grupo que corresponda) tendrán estos conceptos el carácter de actualizable, no absorbible y no compensable.

ANEXO IV

Importe salario hora extra, hora plus riesgo y hora nocturna

XII Convenio Colectivo TRAGSA

Grupo	Nivel	Tabla salarial	Valor hora ordinaria	Hora extra (recargo 70%)	Hora extra festiva (recargo 100%)	Plus riesgo (25%) sobre hora ordinaria	Plus nocturnidad (40%) sobre hora ordinaria	Hora extra Plus Riesgo (25%)	Hora extra Plus Nocturnidad (40%)	Hora festiva con Plus Riesgo (25%)	Hora extra festiva con Plus Nocturnidad (40%)
I	1	30.000	10,42	17,71	20,83	2,60	4,17	22,14	24,79	26,04	29,17
	2	24.000	8,33	14,17	16,67	2,08	3,33	17,71	19,83	20,83	23,33
II	1	21.000	7,29	12,40	14,58	1,82	2,92	15,49	17,35	18,23	20,42
	2	20.000	6,94	11,81	13,89	1,74	2,78	14,76	16,53	17,36	19,44

Grupo	Nivel	Tabla salarial	Valor hora ordinaria	Hora extra (recargo 70%)	Hora extra festiva (recargo 100%)	Plus riesgo (25%) sobre hora ordinaria	Plus nocturnidad (40%) sobre hora ordinaria	Hora extra Plus Riesgo (25%)	Hora extra Plus Nocturnidad (40%)	Hora festiva con Plus Riesgo (25%)	Hora extra festiva con Plus Nocturnidad (40%)
III	1	19.000	6,60	11,22	13,19	1,65	2,64	14,02	15,70	16,49	18,47
	2	18.000	6,25	10,63	12,50	1,56	2,50	13,28	14,88	15,63	17,50
IV	1	17.000	5,90	10,03	11,81	1,48	2,36	12,54	14,05	14,76	16,53
	2	16.500	5,73	9,74	11,46	1,43	2,29	12,17	13,64	14,32	16,04
	3	16.100	5,59	9,50	11,18	1,40	2,24	11,88	13,30	13,98	15,65

Para el personal del g4n4 se aplica el valor que esta tabla recoge para el g4n3 excepto en el valor hora ordinaria.

ANEXO V

Relación de prendas de trabajo propuesta de la representación social. 29/07/2010

PRENDAS DE TRABAJO

GRUPO	NIVEL	Puesto de Trabajo	Prendas Seg. e Higiene	Mono	Chaleco Abrigo (1)	Bata (1)	Anorak (1)	Camisa (1) verano (1)	Polo	Gorra (1)	Conjunto Pantalón Chaqueta (2)	Jersey (1) (1) (2)	Pantalón Multibolsillos (1) (2)	Forro Polar (1)	Toallas
I	1	T. Superior	S.D.	1 año			(X)								
	2	T. Medio	S.D.	1 año			(X)								
II	1	Encarg. Técnico	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año			2 año	2 año	
	2	Delineante Proy.	S.D.			2 año									
	2	Respons. Tecn. Advo	S.D.			2 año									
	2	Practico Topografía	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año			2 año	2 año	
III	2	Programador	S.D.			2 año									
	1	Encargado	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año			2 año	2 año	
	2	Capataz	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año			2 año	2 año	
	2	Guías	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año			2 año	2 año	
IV	2	Advo. Especialista	S.D.			2 año									
	1	Operador	S.D.			2 año									
	1	Mecánico Especialista	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	1	Maquinista/Conductor Especialista	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
IV	1	Oficial Especialista	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	1	Analista Laboratorio	S.D.			2 año									
	2	Mecánico	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	2	Maquinista/Conductor	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	2	Administrativo	S.D.			2 año									
	2	Jefe de Brigada	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	2	Oficial de Oficios	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	3	Peón	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
IV	3	Ordenanza/Almacenero	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	3	Vigilante	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año
	4	Peón Forestal	S.D.	1 año			(X)	2 año	2 año	2 año	1 año		2 año	2 año	2 año

Observaciones

S.D. Según Deterioro.

(1) Solo personal que realice ocasionalmente su trabajo a la intemperie.

(2) Estas prendas serán de verano e invierno según corresponda.

Al personal que le corresponde mono y conjunto chaqueta pantalón será opcional por parte de trabajador.

Al Conductor de Jefe y Ordenanza se les dotará de Traje Tergal, Zapatos y Corbata: 2 unidades al año.

(X) Uno cada dos años

*

La ropa de trabajo con banda reflectante

ANEXO VI

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.

Nº

Recibo de finiquito

D.

Que ha trabajado en la empresa _____ desde
_____ hasta _____ con la categoría de

_____ declaro
o que ha recibido de ésta, la cantidad de _____ en concepto de liquidación total
por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran
derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida,
manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____ A __ de _____ de

El trabajador (1) ____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un
representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de 20 días naturales a contar desde la fecha de su
expedición por

Fecha de la expedición

Sello

- este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la empresa.
- indique “sí” o “no”, según la decisión que, al respecto, adopte el trabajador.