

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO

29225

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).

Visto el expediente del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional, de la Empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), y los trabajadores a su servicio; y

Resultando que con fecha 14 de septiembre de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo para su homologación el expediente relativo al Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la Empresa «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), y su personal, con su texto y documentación complementaria, que fue suscrito el 13 de septiembre de 1978 por parte de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y segundo del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla y se remitieron hojas estadísticas, que fueron cumplimentadas por la Empresa con escrito que entró en el Registro General del Ministerio el 11 de octubre de 1978, y se elevó el expediente con su informe a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que autorizó su homologación con la siguiente cláusula: «En el caso de que el incremento en 1978 de la Seguridad Social, a cargo de la Empresa, exceda del 18 por 100, dicho exceso, y hasta el 22 por 100, será absorbido con cargo a las retribuciones de los trabajadores antes de finalizar el presente año».

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en orden a su homologación, así como para disponer en su caso la inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes ostentaban lo mismo en la fecha de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa suficiente, y así lo han reconocido respectivamente entre sí.

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que es competente, de conformidad con lo preceptuado en el Real Decreto de 19 de diciembre de 1977, y que ordenó la inclusión de la cláusula anteriormente transcrita y que figura en la parte dispositiva de la presente Resolución, se ajusta a los preceptos reguladores fundamentalmente en las disposiciones y de manera especial en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos primero y cuarto de dicha disposición; igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación, con la cláusula ya indicada.

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

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la Empresa «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), y su personal, si bien, en el caso de que el incremento de 1978 de la Seguridad Social a cargo de la Empresa exceda del 18 por 100, dicho exceso, y hasta el 22 por 100, será absorbido con cargo a las retribuciones de los trabajadores antes de finalizar el presente año 1978, haciendo la advertencia de que ello se entienda sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos quinto, 2, y séptimo del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 31 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE «TRANSFORMACION AGRARIA, S. A.» (TRAGSA)

CAPITULO I

Disposiciones generales

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

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

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

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

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

c) El personal de plantilla nombrado por la Gerencia para desempeñar puestos de trabajo superiores, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, que a propuesta de ésta acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del Convenio.

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

Art. 5.º *Vigencia, duración, revisión y prórroga.*—El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1978, y su duración será de un año a contar desde esta fecha. Excepto lo determinado en las normas transitorias tercera y cuarta.

El mismo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. En caso de prórroga automática, las condiciones económicas se actualizarán según la variación en el índice de precios de consumo del año anterior.

Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

El presente Convenio será revisable cada seis meses, en función del índice de precios de consumo, siempre que este índice supere los 11,5 puntos.

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

Y serán Vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección de la Empresa de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora 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.

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

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

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

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

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Vigilancia del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen, en el plazo máximo de sesenta días, a las partes discrepantes.

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

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

En el escrito de reclamación se hará constar:

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

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

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

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

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

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

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

En el anexo número 1 figurará la relación nominal de los empleados a los que haya que mantenerles «ad personam» alguna cantidad, con la expresión del importe anual garantizado.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la Autoridad competente, la Comisión deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

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

Art. 11. *Titulaciones académicas.*—A los trabajadores de la plantilla actual, beneficiarios del presente Convenio, no se les podrá exigir títulos académicos para el desempeño de su función habitual o ascenso mediante concurso u oposición, excepto en los casos de nuevo ingreso, en que se requiera titulación académica de grado medio o superior.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 12. *Competencia.*—La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Las modificaciones en las condiciones de trabajo se ajustarán a lo que disponga la Ley.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 13. *Clasificación profesional del personal.*—Los diferentes grupos profesionales existentes en la Empresa de «Transformación Agraria, S. A.», por sus necesidades específicas, se concretan en:

Grupo operario

Capataz:

- Maquinista-Capataz de Equipos Mecánicos.
- De Sondeos.
- De Almacén (a extinguir).
- De Transportes (a extinguir).

Conductor-Mecánico.

Oficial de primera:

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

Oficial de segunda:

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

Oficial de tercera:

- Oficial de tercera Mecánico.
- Maquinista de tercera.
- Oficial de tercera de Sondeos.
- Ayudante de Albañil.
- Ayudante de Plataforma (a extinguir).

Especialista:

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

Peón.

Grupo subalterno

Listero.

- Listero de cinco años.
- Jefe de Guardas (a extinguir).
- Almacenero.
- Vigilante Jurado.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Botones.
- Limpiadora.

Grupo administrativo

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

Grupo técnico

Técnicos titulados superiores:

- Ingenieros, Licenciados.

Técnicos titulados de grado medio:

- Ingeniero Técnico o Perito Agrícola/Industrial.
- Ayudante Técnico Sanitario.

Técnicos no titulados:

- Topografía:
- Práctico de primera.
- Práctico de segunda.
- Ayudante Práctico.

— Organización:

Jefe Técnico de primera.
Jefe Técnico de segunda.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.

Auxiliar Técnico.

— Delineación:

Delineante Proyectista.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calcador.

— Taller:

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

— Equipos Mecánicos:

Encargado de Equipos (a extinguir).

— Sondeos:

Encargado de Equipos (a extinguir).

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

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

Al objeto de estudiar y en su caso determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en el Convenio Colectivo para 1978, y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio se constituirá una Ponencia Mixta Paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el próximo Convenio Colectivo de las conclusiones a que se llegue.

Art. 14. *Clasificación profesional individual.*—El trabajador que no estuviere de acuerdo con su clasificación profesional podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa, a través del Jefe del centro correspondiente, que oír a la Comisión de Vigilancia del Convenio y, en caso de resolución desfavorable, podrá ejercer los derechos reconocidos por la Ley.

CAPITULO IV

Ingreso y período de pruebas

Art. 15. *Ingreso y período de prueba.*—a) La admisión de personal se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en la materia, dándose preferencia a los hijos, hermanos y viudas de los trabajadores en la Empresa, en igualdad de aptitudes para el puesto de trabajo a cubrir.

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

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

d) Cuando se produzca una vacante que haya de cubrirse interinamente, la Empresa podrá cubrir la plaza con un trabajador que pertenezca a la plantilla, previo su consentimiento. En este caso, se considerará suspendido el contrato de este trabajador durante el tiempo que dure la interinidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador como interino.

Art. 16. *Períodos de prueba.*—1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento.

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

CAPITULO V

Plantillas

Art. 17. *Plantillas y registro de personal.*—1. La Empresa confeccionará, actualizada al 1 de enero de cada año, la plantilla de personal de cada centro de trabajo. Cuando esta actua-

lización comporte modificación de las condiciones laborales de cada trabajador, se seguirán los procedimientos indicados por la Ley.

En el registro de personal de cada centro de trabajo deberán figurar, como mínimo, los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores que a continuación se detallan:

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

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

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

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

Art. 18. *Reajuste de plantilla.*—1. El traslado del personal de una zona de trabajo a otra se hará de acuerdo con el Comité Regional, sin el trámite previo de la Delegación de Trabajo, pero respetando los turnos que la Ordenanza de Obras Públicas y la Ley de Relaciones Laborales prevé, si bien se tendrá en cuenta la especialización del trabajador que la Empresa necesite trasladar.

2. Las necesidades que se deriven de la aplicación de la plantilla por exceso de personal en algún centro deben resolverse: por trabajos en otras categorías o por reconversión de personal, desplazamientos en comisión de servicio, traslados concertados y en última instancia traslados forzados, para lo cual se atenderá a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente, Ley de Relaciones Laborales y en el capítulo IX del presente Convenio.

CAPITULO VI

Ascensos

Art. 19. 1. En el transcurso de la vigencia del presente Convenio, la Dirección, conjuntamente con una representación del Comité Nacional, elaborará el Reglamento de Ascensos, que será el único sistema de ascensos, ya que se considera como más adecuado a las necesidades de la Empresa de «Transformación Agraria, S. A.».

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

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

4. En aquellos casos que se considere necesario, que serán concretados en el Reglamento de Ascensos, y para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría.

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

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en los párrafos anteriores, quedará con su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

CAPITULO VII

Calendario, jornada, horario, vacaciones y fiestas

Art. 20. *Jornada de trabajo.*—1. El número de horas de trabajo real al año para 1978 será de 1.959 horas.

2. Al personal que se relaciona en el anexo número 3 se le reconoce el derecho a seguir efectuando una jornada de trabajo real semanal de treinta y ocho horas y, por consiguiente, un número de horas de trabajo real al año para 1978 de 1.710 horas.

Art. 21. *Calendario.*—1. Cada año la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, y siempre dentro de los diez días siguientes, y sobre jornada anual pactada de 1.959 horas anuales y sobre unas bases comunes a todos los centros, confeccionará las propuestas de calendario y horarios

correspondientes a cada centro de trabajo, que trasladará a la representación de sus trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo.

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

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

Art. 22. *Festividad de la Empresa.*—Será considerado el día de San Isidro Labrador (15 de mayo) como la festividad de la Empresa. No obstante, en aquellos centros de trabajo en los que dicho día esté considerado como fiesta local, ésta se trasladará al día anterior o posterior.

Art. 23. *Tipos de jornada y turnos.*—1. El trabajo en los diversos centros de la Empresa continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada.

2. La duración de la jornada diaria será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables al confeccionarse el calendario.

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

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

Art. 24. *Vacaciones.*—El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a una vacación retribuida de treinta días naturales, que juntamente con la jornada real anual suspenderá un máximo de veintidós días laborables.

El período de disfrute será normalmente del 1 de mayo al 30 de septiembre; sin embargo, dadas las características de los trabajos de la Empresa, el personal que por necesidades del servicio, estudiadas conjuntamente por la dirección y los representantes de los trabajadores, tenga que disfrutarlas totalmente fuera de este período, lo hará de forma que tenga como período fijo del 22 de diciembre al 8 de enero y como compensación tendrá derecho a siete días naturales más, retribuidos, acumulables a los treinta días de vacación normal.

El período de vacaciones se disfrutará por regla general en forma ininterrumpida, si bien, por acuerdo entre el trabajador y la dirección podrán fijarse períodos discontinuos de vacaciones, de tal manera que los períodos sean de siete días naturales o múltiplo de siete.

Sin embargo, en aquellos centros regionales en los que durante el período invernal se alcancen unas cotas mínimas de producción, las cuales se determinarán previamente por la dirección y con conocimiento de la representación de los trabajadores, se establecerá algún período de vacaciones durante la época estival, para la parte de la plantilla que le corresponda, o, en su caso, un premio en metálico, en concepto de bolsa de vacaciones, de dos mil pesetas, para todo el personal de explotación, excepto para el que disfrute sus vacaciones total o parcialmente en el período normal.

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

Art. 25. *Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo.* Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de obra podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo como horas perdidas por inclemencia del tiempo.

El importe de las horas perdidas por esta causa será abonado íntegramente por la Empresa, aunque condicionado a su recuperación posterior.

Dicha recuperación se iniciará a partir del primer día laborable, prolongándose la jornada una hora más por día hasta completar el número de horas perdidas, ateniéndose a lo dispuesto en la ley de jornada máxima.

Estas horas a medida de su recuperación se abonarán de acuerdo con los valores horarios establecidos en el anexo número 4.

Por los CC. RR. se llevará una cuenta personal de cada trabajador que tenga que recuperar horas por suspensión de trabajo por inclemencia del tiempo, comunicándosele mensualmente el estado de su cuenta.

En el caso de que por voluntad del trabajador, no se recuperen estas horas en la forma y plazos establecidos, será descontado su importe en la primera nómina disponible, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ordenanza Laboral de Construcción y Obras Públicas aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan el desarrollo del trabajo habitual, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

El presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de diciembre de 1978.

CAPITULO VIII

Licencias, excedencias y enfermedad

Art. 26. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por veinte días naturales en caso de matrimonio.
2. Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuges, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

3. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en este Convenio y en la Ley de Relaciones Laborales.

6. Hasta un máximo de dieciséis horas al año para la asistencia a consulta médica ajena al Seguro Obligatorio de Enfermedad.

Si la consulta fuera a especialista y ordenada por el Médico de cabecera el permiso retribuido será por el tiempo necesario que debidamente se acredite.

7. Las licencias por donación de sangre se concederán normalmente para la segunda mitad de la jornada, por el tiempo necesario y con un máximo de cuatro horas al día, siendo preciso que se acredite debidamente.

Las donaciones que hayan de realizarse en otro momento de la jornada, por aviso Médico urgente, darán lugar a licencia por el resto de la jornada, debiendo acreditar el donante, posteriormente, la urgencia por justificante expedido por el centro sanitario correspondiente.

8. El personal relacionado en el anexo número 3 disfrutará de permiso retribuido en los días 26 al 29 de diciembre de 1978, ambos incluidos.

Art. 27. *Ausencias por cumplimiento del servicio militar.*—El trabajador que se incorporase a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

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

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

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero militar, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la Empresa, en el momento del retorno del fijo cesará sin derecho a indemnización alguna si se hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele ésta si no se le hubiese comunicado.

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

Art. 28. *Excedencias.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 132, 133 y 134 de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas, al igual que lo que dispone el artículo 26 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 29. *Licencias no retribuidas.*—En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Art. 30. *Permisos especiales en épocas de inclemencias climatológicas.*—Durante el período comprendido entre el 15 de noviembre y 15 de marzo, el personal de explotación y el directamente relacionado con el mismo podrá solicitar permiso particular.

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

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

Se computará el tiempo de permiso a efectos de antigüedad. A continuar el alta, a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo, en la cuantía correspondiente al mes anterior a producirse el permiso.

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

Art. 31. *Autorización de salidas.*—En casos previamente jus-

tificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de ausencia del centro, anotándose el tiempo de ausencia.

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

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

Art. 32. Solicitud de permisos o licencias.—Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por duplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su Jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibo firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico con los oportunos informes al Jefe de Personal correspondiente, quien, por delegación de la Dirección, concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y, como máximo, de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

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

CAPITULO IX

Traslados, desplazamientos y residencia

Art. 33. Residencia.—La residencia laboral del personal de «TRAGSA» será normalmente en capitales de provincia, pueblos de cabeza de partido o pueblos con los suficientes medios de vida como Institutos de Enseñanza, centros médicos, viviendas suficientes, etc.

Siempre que un cambio de puesto de trabajo no suponga traslado de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier centro. En este caso, el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener consolidada, ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la representación de los trabajadores de estos traslados.

Art. 34. Desplazamientos.—La Empresa, por las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de su domicilio laboral.

Con motivo de estos desplazamientos, «TRAGSA» abonará dietas en la forma que se regula en los siguientes artículos y en la cuantía expresada en el anexo 5.

Las percepciones por concepto de dietas deberán ser percibidas por el trabajador antes de efectuar el gasto.

Dieta completa

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

Dieta reducida

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

Plus de comida

Percibirá plus de comida el personal no desplazado al que se le establezca que, dentro de su jornada completa en el campo, tenga que llevarse su comida o cena al tajo habitual, asignándosele una ayuda por mayor gasto de preparación.

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

Obras en grandes zonas

El personal que de forma permanente presta servicios en las obras incluidas en zonas o comarcas de actuación del IRYDA, determinadas por los Decretos correspondientes y con radio de acción máximo de 45 kilómetros desde su residencia, en las que el lugar de trabajo haya de ser variable, tales como la construcción de caminos, apertura de cauces, nivelación de terrenos, sondeos, terrazas, roturaciones, etc., sólo tendrá derecho al plus de comida los días que reúnan las condiciones expresadas en el punto anterior si está domiciliado en dicha zona de trabajo.

Desplazamientos en zonas con residencias de «TRAGSA»

El personal desplazado que haga uso de las residencias que tiene montadas «TRAGSA» cobrará el 50 por 100 de los gastos de desplazamiento que le corresponda.

Gastos de locomoción

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

Vehículo con conductor, ocho pesetas-kilómetro.

Por cada operario transportado, dos pesetas-kilómetro.

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

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

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

Plus de distancia

Al personal de «TRAGSA» que, de acuerdo con lo que establece el Orden del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero de 1958, pueda devengar plus de distancia, se le abonarán las cantidades que correspondan según la escala que se reseña para gastos de locomoción en el apartado anterior.

Art. 35. Traslados.—El personal de la Empresa podrá ser trasladado en los casos y con los requisitos señalados en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales y en los artículos 145 y 146 de la vigente Ordenanza de Construcción. Se oirá al Comité regional, excepción hecha del caso en el que el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Si algún trabajador, antes de los dos años de su último traslado forzoso, fuese a ser nuevamente trasladado, percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 150.000 pesetas, a no ser que este traslado fuese motivado por causas ajenas a la Empresa o finalización imprevista de la obra; se percibirá igualmente esta indemnización si el traslado, antes del cumplimiento de dicho período de dos años, fuese como consecuencia de suspensión de las obras por causas climatológicas.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 36. Obligaciones de la Dirección de TRAGSA.—La Dirección de la Empresa se obliga a respetar y hacer respetar las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 37. Comité Nacional de Seguridad e Higiene.—Se constituirá un Comité Nacional de Seguridad e Higiene a nivel de Empresa, que estará formado por un miembro de cada uno de los Comités de Seguridad e Higiene del Centro Regional, elegidos o designados por y de entre los representantes de los trabajadores en dichos Comités.

Este Comité Nacional se podrá reunir ordinariamente cada dos meses. A instancia de la Empresa o de la mayoría de los miembros de este Comité, podrán acordarse reuniones conjuntas sobre temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención en Medicina Laboral. Asimismo, en el plazo de vigencia de este Convenio redactará un Reglamento de Seguridad e Higiene que adapte la normativa general a las particularidades del trabajo en la Empresa.

Art. 38. Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.—El Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigilará el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad e Higiene.

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

Art. 39. Prendas de trabajo y de seguridad.—Con carácter provisional y durante la vigencia del presente Convenio, seguirán siendo de aplicación las actuales normas que sobre esta materia tiene establecidas la Empresa y que se adjunta en el anejo 6.

De otra parte, e igualmente durante la vigencia del presente Convenio, el Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará una nueva normativa de común acuerdo.

CAPITULO XI

Representación de los trabajadores en la Empresa

Art. 40. Comités de Empresa de Centro de Trabajo y Delegados del Personal.—1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y los Delegados del Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y los Delegados del Personal:

a) Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo, para la defensa

de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

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

c) Serán oídos por la Empresa en los expedientes por faltas graves y muy graves, antes de su resolución.

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

Art. 41. *Comités Regionales de Empresa*.—1. En el ámbito de cada Centro Regional, se constituirán los Comités Regionales de Empresa integrados por todos los miembros de los Comités de Centro y los Delegados de Personal.

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

Art. 42. *Comité Nacional de Empresa*.—1. El Comité Nacional de Empresa estará integrado por 24 miembros elegidos por los Comités Regionales. Para formar parte de este Comité será preciso investir la calidad de Delegado del Personal o miembro de algún Comité de Empresa de Centro de Trabajo.

2. El Comité Nacional de Empresa:

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

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

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

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

Art. 43. *Garantías de los representantes*.—1. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados del Personal dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones que le son propias.

2. La Dirección de la Empresa facilitará, en cada Centro Regional, un local permanente y adecuado para el buen funcionamiento de los Comités y de los Delegados del Personal.

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

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

Art. 44. *Secciones Sindicales*.—1. Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido que trabajen en un mismo Centro Regional podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que acrediten un número de afiliados superior al 10 por 100 de la plantilla.

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

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

a) Fijar en los tableros de anuncio todo tipo de comunicaciones y publicaciones de los Sindicatos legalmente constituidos.

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

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

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

Art. 45. *Asambleas*.—1. Los Comités de Centro de Trabajo podrán convocar a Asamblea de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la Empresa, será preciso la previa notificación o autorización, según Ley, al responsable empresarial del Centro.

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

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

CAPITULO XIII

Servicios sociales

Art. 46. *Comisiones de Asuntos Asistenciales*.—1. En cada uno de los Centros Regionales se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miem-

bro de la representación de los trabajadores y nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

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

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

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

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

Becas y bolsas para estudios.

Fondo de préstamos.

Fondo de asistencia social.

Grupos de Empresa.

Otros temas, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y la Empresa.

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

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

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

8. Para estos fines la Empresa hace una aportación anual de 7.000.000 de pesetas.

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

9. Los criterios de distribución entre las diferentes Comisiones Asistenciales y por los diferentes conceptos asistenciales serán establecidos por el Comité Nacional, el cual lo someterá a la Dirección de la Empresa.

Art. 47. *Premios*.—La Empresa de «Transformación Agraria, Sociedad Anónima», estimulará las iniciativas que supongan ahorro y actuaciones destacadas en las diferentes actividades mediante la concesión de premios, menciones, etc., que serán regulados convenientemente.

Art. 48. *Cursillos de formación profesional*.—La Empresa organizará y promoverá la asistencia a cursillos de formación de aquellas especialidades que considere convenientes, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que considere interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

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

Art. 49. *Seguro de accidentes*.—1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte e invalidez cuando se derive de accidente.

2. Tal seguro consistirá en el abono de un millón de pesetas en caso de muerte y la cantidad correspondiente en caso de invalidez.

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

Art. 50. *Indemnización por muerte*.—La Empresa abonará a la viuda o beneficiario del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciere por causa distinta a accidente, es decir, por enfermedad común, la cantidad de setenta y cinco mil pesetas (75.000 pts.).

Art. 51. Las indemnizaciones a que hacen mención los dos artículos anteriores, sustituyen a la del artículo 139 de la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Art. 52. *Complemento en caso de accidente laboral y enfermedad profesional*.—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa completará la diferencia existente entre la prestación que satisfaga la Mutualidad Laboral o Mutua Patronal que cubre el riesgo de accidente y el salario base, antigüedad y plus de actividad.

Art. 53. *Complemento en caso de hospitalización.*—Con independencia de las prestaciones a cargo de la Entidad gestora, por incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, «TRAGSA» abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base, antigüedad y plus de actividad fijados en este Convenio, durante la aludida hospitalización y los treinta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 54. *Jubilación.*—La Empresa, y para aquellos trabajadores que habiendo cumplido la edad de sesenta años y su puesto de trabajo pueda ser amortizado, garantiza, una vez solicitada y aceptada por la Dirección de la Empresa, la jubilación anticipada, la cantidad existente como diferencia entre el 100 por 100 a que tendrá derecho del Mutualismo Laboral si se jubila con sesenta y cinco años de edad cumplidos y la que se le fije en orden a la edad real de jubilación anticipada.

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

Art. 55. *Indemnización por cese.*—El personal de la Empresa tendrá derecho al cesar como consecuencia de la jubilación a una cantidad que será la suma de la aplicación de los importes que se reflejan en el anexo número 7.

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

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

Art. 56. *Ayuda especial; hijos subnormales.*—El trabajador con hijos subnormales, deficientes mentales o minusválidos, en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, tendrá preferencia en la distribución del fondo de Asistencia Social. Independientemente, y con cargo a dicho fondo, se establecerá por la Comisión de Asistencia Social una asignación periódica por cada hijo en estas condiciones.

CAPITULO XIII

Remuneraciones

Art. 57. *Principios generales sobre retribución.*—1. Los impuestos, cargas sociales y cualquiera otra deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del productor, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

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

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

Art. 58. *Conceptos retributivos.*—1. Percepciones salariales.—Por aplicación del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

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

1. Personales.

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

2. De puesto de trabajo.

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

3. De calidad o cantidad de trabajo.

- 3.1. Plus de actividad.
- 3.2. Incentivos.
 - 3.2.1. Primas de taller.
 - 3.2.2. Premio por rendimiento.
 - 3.2.3. Gama.
 - 3.2.4. Prima de sondeos.
 - 3.2.5. Complemento de carga y autocar.

- 3.3. Horas extraordinarias.
- 3.4. Gratificación incremento de jornada.
- 3.5. Gratificación dedicación plena.
- 3.6. Gratificación jornada complementaria.

4. De vencimiento superior al mes.

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

- 4.2. Importe vacaciones retribuidas.
- 4.3. Paga especial.

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

Art. 59. *Salario base. Concepto y devengo.*—El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, es para cada categoría profesional y de acuerdo con su nivel el que figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo número 8.

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

Art. 60. *Plus de antigüedad.*—Se establece la cuantía del plus de antigüedad, consistente por este orden en dos bienes del 5 por 100 cada uno y en quinquenios del 7 por 100. Para el cálculo de este plus se aplicarán el 5 y 7 por 100 sobre los valores determinados en el anexo número 9 para cada uno de los niveles, aplicándose al vencimiento de dichos bienes y quinquenios, según su antigüedad en la Empresa.

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

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

Art. 61. *Ayuda para viviendas en caso de traslado.*—Para el abono de este concepto se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Art. 62. *Gratificación de complemento salarial.*—Esta gratificación en concepto de «ad personam» la percibirán los empleados relacionados con sus valores en el anexo número 10 y se devengarán 15 pagas al año, haciéndose efectiva en las doce mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad.

Art. 63. *Gratificación personal.*—Esta gratificación en concepto de «ad personam» la percibirán los empleados del centro regional número 3, provincia de Zaragoza, como consecuencia de garantizar las condiciones más beneficiosas, a los valores denominados en el anexo número 1, y se devengarán quince pagas al año, haciéndose efectivas en las doce mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad. Esta gratificación tiene el carácter de absorbible.

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

Art. 64. *Plus de nocturnidad. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.*—Para el abono de estos pluses se estará a lo determinado en la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Para el cálculo de estos pluses se tomará como base los valores determinados en el anexo número 9.

Art. 65. *Plus de Jefe de equipo.*—Este plus lo percibirán aquellos trabajadores que, además de efectuar su trabajo personal, dirigen el que realizan otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiéndose mientras la desempeña la remuneración correspondiente al nivel inmediatamente superior al de su categoría, mediante este plus que será el que se determina en el anexo número 11. Igualmente las horas extraordinarias que se realicen durante el período que desempeñe las funciones de Jefe de equipo se abonarán a los valores de su categoría y el complemento de horas extraordinarias determinado en el anexo número 11.

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

Art. 66. *Plus de Conductor-Mecánico.*—Este plus lo percibirán los Conductores-Mecánicos, denominados hasta la entrada en vigor del presente Convenio como Conductores cualificados.

Su importe es de seis mil (6.000) pesetas anuales y se percibirá en quince pagas al año, haciéndose efectiva en las doce mensualidades y pagas extras de julio, octubre y Navidad.

Se detalla en el anexo número 12 personal con derecho a este plus.

Art. 67. *Plus de actividad.*—Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un rendimiento normal y correcto según uso y costumbres; no obstante, en aquellas unidades de trabajo medidas por la Comisión de Rendimiento, el plus de actividad se devengará por alcanzar el rendimiento mínimo exigido. Cuando la Empresa estime que no ha alcanzado el rendimiento mínimo, podrá descontar el plus de actividad a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables no lo hayan alcanzado.

Igualmente se devengará este plus de Convenio durante el período de vacaciones.

El plus de actividad se abonará a los valores determinados en el anexo número 8 para cada uno de los niveles.

Para el cálculo del valor hora del plus de actividad se tomarán las fórmulas del anexo número 13.

Art. 68. Incentivos.

1. Primas de taller.
2. Premio por rendimiento.
3. Gama.
4. Prima de sondeos.
5. Complemento de carga y autocar.

Estos conceptos se devengarán y abonarán de la misma forma que durante 1977, y sus valores se calcularán sobre la misma base o tarifas vigentes en 1977.

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

Art. 69. Horas extraordinarias.—El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías, de acuerdo con su nivel, es el que se especifica en el anexo número 14.

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

Art. 70. Gratificación de incremento de jornada.—Esta gratificación afectará a los empleados que por la índole de sus tareas no le permitan estar sujeto a una estricta limitación de la jornada, y está establecida en compensación de las horas extraordinarias que por necesidades del servicio se le ordene trabajar sobre la jornada normal de trabajo que le corresponde.

Esta gratificación se abonará por doce mensualidades al año y afectará a los empleados relacionados en el anexo número 15.

La cuantía de esta gratificación puede ser completa o afectada por un porcentaje del importe establecido.

Art. 71. Dedicación plena.—Esta gratificación afectará a los Peritos Agrícolas e Ingenieros Técnicos Agrícolas que por la índole de sus tareas no les permiten estar sujetos a una estricta limitación de la jornada, y está establecida en compensación de la plena dedicación o en base a su eficiencia y a la carga de trabajo, por lo que esta gratificación puede ser completa o de un porcentaje del importe establecido en quince mil novecientas sesenta (15.960) pesetas.

Esta gratificación se abonará por doce mensualidades al año.

Art. 72. Gratificación de jornada complementaria.—Los salarios pactados en el presente Convenio son en función de una jornada homogénea para todos los trabajadores de la Empresa, por lo que los trabajadores con derecho a treinta y ocho horas semanales de jornada percibirán esta gratificación como compensación de jornada.

Se abonará a los valores determinados en el anexo número 16.

La Empresa, de común acuerdo con los empleados, determinará las personas que de forma continua deban realizar esta jornada complementaria.

Aquellos empleados que no habiéndose acogido a la jornada complementaria realicen prolongación de jornada de forma esporádica, percibirán los valores horarios establecidos en el citado anexo número 16.

Art. 73. Gratificaciones extraordinarias.—Las cuantías de las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad, octubre y beneficios son las que se especifican para cada uno de los niveles en el anexo número 8, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo. A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento del plus de antigüedad que corresponda sobre treinta días.

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

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

Art. 74. Paga especial.—Se establece una gratificación de seis mil quinientas sesenta (6.560) pesetas anuales para todas las categorías; su devengo será anual y será proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa, haciéndose efectiva en el mes de septiembre.

Art. 75. Plus extrasalarial.—Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial, que para cada centro regional se fija seguidamente. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad:

Madrid y provincia:

- Personal con devengo mensual, 4.400 pesetas al mes.
- Personal con devengo diario, 200 pesetas al día.

Zaragoza y provincia:

- Personal con devengo mensual, 1.560 pesetas al mes.
- Personal con devengo diario, 72 pesetas al día.

Resto de provincias:

- Personal con devengo mensual, 60 pesetas al día.
- Personal con devengo diario, 60 pesetas al día.

Los valores del plus extrasalarial, asignados a las provincias de Madrid y Zaragoza, quedarán congelados hasta que sean alcanzados por el valor inferior.

Art. 76. Calendario de pago.—Los devengos de las gratificaciones extraordinarias que corresponden al presente Convenio se efectuarán en las fechas siguientes:

Paga de Beneficios.—Conjunta con la mensualidad del mes de marzo.

Paga de Julio.—Conjunta con la mensualidad del mes de junio.

Paga Especial.—Conjunta con la mensualidad del mes de septiembre.

Paga de Octubre.—Conjunta con la mensualidad del mes de diciembre.

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

Art. 77. Trabajos de superior categoría.—Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios, la retribución de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado adscrito. La Dirección de la Empresa dará el orden de trabajo de superior categoría por escrito y fechado.

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

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

Art. 78. Trabajos de inferior categoría.—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponda, debiéndose dar cuenta al Comité del Centro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición número 1.—Los atrasos a que haya lugar como consecuencia del presente Convenio serán liquidados en el mes siguiente a la aprobación del mismo.

Disposición número 2.—Durante la vigencia del presente Convenio, y mientras se elabore el Reglamento de Ascensos, la Empresa destina la cantidad de 5.026.095 pesetas para efectuar la promoción que, de común acuerdo entre la Dirección y una representación del Comité Nacional, se considere más necesaria.

Disposición número 3.—Las normas citadas en el capítulo de Servicios Sociales, bajo el epígrafe de «Jubilación», entrarán en vigor con fecha de 1 de septiembre de 1978.

Disposición número 4.—Los importes de dietas, gastos de locomoción, plus de comida y plus de distancia tendrán vigencia a partir del primero del mes siguiente de la fecha de la firma del presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

Para el cálculo del incremento de la Masa Salarial para 1978 se han seguido los criterios contenidos en el Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo.

ANEXO NUMERO 1

Gratificación personal (Zaragoza)

Nombre y apellidos	Gratificación personal	
	Año	Mes
Lorenzo Charles Azlor	124.395	8.293
Francisco Javier Sierra	110.760	7.384
José Luis Martín Sánchez	143.490	9.566
Pablo Domínguez Pardo	140.385	9.359
José Ezquerria Albasa	112.200	7.480
Pedro Soler Paris	99.465	6.631
Jesús Pérez Llorca	99.465	6.631
Joaquín Gálvez Gómez	112.200	7.480
Eusebio Jiménez M.	112.200	7.480
Rosario María Miranda B.	85.890	5.726
Concepción Ansuategui M.	85.890	5.726
Pedro Gálvez Munsuera	86.970	5.798
Félix Aranda Llera	99.630	6.642

Nombre y apellidos	Gratificación personal	
	Año	Mes
Jesús Bozal Ruiz de la T.	70.800	4.720
José Cartié Simón	99.630	6.642
Antonio Diestre Cartie	75.960	5.064
Luis Franco Fejero	75.960	5.064
Andrés Fuertes Torralba	99.630	6.642
Manuel Fuertes Torralba	75.960	5.064
Pascual Fuertes T.	119.070	7.938
Andrés Fumanal Terraz	99.630	6.642
Ramón Gallert Solá	143.490	9.566
Carmelo Gallego R.	75.960	5.064
Antonio García Moya	160.770	10.718
Emilio García Salguero	70.800	4.720
José María Garisa Sanagustín	75.960	5.064
Antonio Gavin Lacambra	87.875	5.845
Clemente Guallar Francia	99.630	6.642
Santiago Guallar Francia	75.960	5.064
Julián Jiménez Jiménez	99.630	6.642
Gregorio Calavia Abadía	63.825	4.255
Agustín Laborda Ongás	75.960	5.064
Jesús Laborda Longás	74.010	4.934
Sebastián Lafuente M.	119.070	7.938
Fernando Lasherías T.	70.800	4.720
Antonio Merin García	70.800	4.720
Antonio Montero Peg	119.070	7.938
José Oliva Lera	132.495	8.833
Emilio Ortiz Salguero	70.800	4.720
Joaquín Robres Palomo	99.630	6.642
Bienvenido Rodríguez	108.035	7.069
Félix Sánchez Velasco	119.070	7.938
Ramón Pradel Alcubierre	119.070	7.938
Francisco Rodríguez G	119.070	7.938

ANEXO NUMERO 2

Definición de funciones de las diversas categorías profesionales

GRUPO DE OPERARIOS

Maquinista-Capataz de Equipos Mecánicos.—Es el operario que a las órdenes del Encargado de Equipos Mecánicos o del Técnico titulado tiene a su cargo un grupo de máquinas y organiza los trabajos de ese conjunto de máquinas, pudiéndosele exigir en casos necesarios el manejo directo de alguna máquina.

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

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

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

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

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

Conocimientos teóricos y prácticos y habilidad suficiente en manejo de cualquier tipo de perforadora de percusión, rotación o circulación directa o interna de lodos, etc. Uso de los correctivos de lodos. Manejo de las herramientas de pesca. Medidas del tiempo de subida de los detritus. Pérdidas de presión en varillajes y triconos. Velocidad ascensional de lodos y detritus en el sondeo. Dificultades en la perforación (cavidades, arenas, balsas, estratos inclinados, pérdidas de circulación, extracción de testigos, etc.). Corrección y medida de la verticalidad de un sondeo. Recuperación de tubería. Cementaciones: cálculo de cemento y pasta. Reconocimiento de los terrenos. Organización del personal. Inventarios de materiales y combustibles y lubricantes. Entradas y salidas de los mismos. Debe poseer el carnet de clase C o superior. Distintos varillajes y roscas: reconocimientos. Medidas A. P. I. Soldaduras. Clase de triconos y de cuatricosos. Fragua y temple de trépanos. Despiece del equipo y número de catálogo.

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

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

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

De acuerdo con las instrucciones dadas por sus superiores, dirige, distribuye, coordina y controla y, en caso preciso, colabora en los trabajos de recuento, clasificación, dis-

tribución, colocación, preparación de envíos y entrega de los materiales recibidos en el Almacén Central.

Visa los documentos que reflejan los movimientos de materiales.

Comprueba las anotaciones pertinentes en registros, ficheros, etc.

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

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

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

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

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

El conductor de vehículos-cisterna, además de las obligaciones propias de los Conductores mecánicos, deberá realizar las siguientes:

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

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

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

Quedan encuadrados en esta categoría laboral todos los actuales Conductores cualificados que tiene reconocidos la Empresa «Transformación Agraria, S. A.».

Profesionales de oficio de taller.—Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la Empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de Oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de Oficial, una vez superado el periodo de prueba fijado en la Ordenanza.

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

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

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

Ajustador.
Verificador.
Calderero de hierro.
Herrero Forjador.
Carpintero.
Guarnicionero.
Hojalatero-Plomero-Fumista-Calefactor.
Electricista.
Tornero.
Mandrinador-Rectificador.
Fresador.
Herramientista.
Cerrajero.
Chapista.
Pintor decorador.

Soldador.
Automatista-Instrumentista.

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

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

Maquinista de primera.—Es el operario que ha manejado habitualmente, como mínimo, durante seis años máquinas autopropulsadas de movimiento de tierras y está capacitado para trabajar con todo tipo de máquinas, previo el periodo de adaptación correspondiente, de las que componen el parque de «TRAGSA», con gran esmero y elevados rendimientos, habiendo conseguido un alto grado de utilización y conservación general de la maquinaria durante su trabajo.

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

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

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

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

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

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

Maquinista de tercera.—Es el operario que, habiendo pasado el periodo de prueba y superado el periodo de adiestramiento, sabe manejar alguna máquina de movimiento de tierras de las habituales de «TRAGSA», debiendo vigilar los niveles y realizar las operaciones de engrase diarios.

Debe saber redactar correctamente su parte diario de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Medidas inglesas de superficie y volumen, y su equivalencia con las métricas decimales. Problemas de equivalencias entre sí. Idem del funcionamiento de los motores de combustión y de gasolina. Velocidad y temperatura de régimen de los motores. Conocimiento práctico del despiece y desmontaje de las herramientas. Clases de roscas. Uñones. Conexiones. Conocimientos del cuadro de engrase de su perforadora. Poseer car-

net de conducción de segunda clase o estar en trámite de su obtención. Conocimientos de soldadura autógena (entubación, rajado, etc.). Conocimiento de los componentes y aditivos del lodo (bentonita, tripolifosfato, sosa cáustica, tanino, baritina, etcétera). Cables: conocimiento y mediciones de diámetro. Usos de los diferentes tipos.

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

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

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

Medidas inglesas de longitud: pie y pulgada. Operaciones de conversión de longitudes métricas decimales a inglesas y viceversa. Medición de herramientas y cable en medidas inglesas y métricas decimales. Medidas métricas de volumen. Problemas de medidas, de volumen de balsas, etc., en medidas métricas decimales. Medida de tiempo. Problemas sobre operaciones con horas, minutos y segundos. Volumen de un cilindro. Tipos de aceites y grasas. Conocimientos de distintos carburantes. Conocimientos de herramientas de sondeos de, de uso corriente (trépanos, pescadores, cables, llaves ensanchadoras, barras pesadas, conexiones, tijeras, monteras, etc.). El Oficial de tercera destinado en una máquina, tiene obligación de saberse perfectamente el cuadro de engrase de su equipo.

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

Oficial de primera Conductor.—Es el empleado que estando en posesión del carné de conducir de clase «E» se le contrata para conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque o sin él, excepto vehículos articulados, debiendo saber ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Están obligados a dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a ejecutar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa de éste, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, pudiendo ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor-Mecánico sirviéndole de ayudante.

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

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

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

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

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

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

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

Ayudantes.—Estará capacitado para servir de ayuda inmediata en el trabajo de los Oficiales; su cometido específico será amasar morteros y yesos, cortar y preparar ladrillos, untarlos

y entregarlos en debida forma al Oficial para su colocación; aplopar mochetas y limpieza y lagueado, así como otros trabajos elementales de albañilería, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores.

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

Peón especializado de E. M.—Es el operario que, superado el período de prueba, se encuentra en período de adiestramiento del manejo de alguna máquina de movimiento de tierras de las habituales en TRAGSA.

Debe saber redactar correctamente el parte diario de trabajo.

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

Deberá tener los siguientes conocimientos:

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

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

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

GRUPO DE SUBALTERNOS

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

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

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

SERVICIO DE VIGILANCIA

Jefes de Guardas.—Dotado de la correspondiente licencia o credencial, ejerce funciones de orden y vigilancia dentro del recinto propiedad de la Empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan su cargo. De él dependen los restantes Vigilantes Jurados o Vigilantes adscritos a dicho servicio.

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

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

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

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

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

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

Limpiadora.—Se dedica al aseo y limpieza de los locales y oficinas de las Empresas.

GRUPO ADMINISTRATIVO

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

Jefe administrativo de segunda.—Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

Oficial de primera.—Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se consideran incluidos en esta categoría los Cajeros de cobros y pagos, sin firma ni fianza; Traductores, Taquimecanógrafos en idioma extranjero que toman al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas directamente a la máquina en seis, y los Jefes de almacén, así como los programadores de I. B. M.

Oficial de segunda.—Empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría: Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 115 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a la máquina en seis; Mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado 350 pulsaciones por minuto o con 320 en trabajos de copia.

Auxiliar Administrativo.—Empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Quedan incluidos en esta categoría: Los Auxiliares de Caja, los Mecanógrafos que escriban, con pulcritud y corrección, y los Taquigrafos que no alcancen la velocidad exigida a los Oficiales de segunda o los operarios de máquinas calculadoras y Telefonistas.

GRUPO TECNICO

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

Personal no titulado.—Personal de Topografía:

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

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

Ayudante de Práctico en Topografía.—Auxilia al topógrafo en labores elementales con cálculos sencillos, anotaciones de datos

en la libreta y otros semejantes. Se inicia en estas funciones y en el manejo de aparatos para adquirir la competencia profesional correspondiente.

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

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

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

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

Auxiliar de organización.—Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de horas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información), cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas, representaciones gráficas.

Los Auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

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

Delineante de primera.—Es el Técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural

o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubricaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismo o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

Delineante de segunda.—Es el Técnico que, además de hacer los trabajos de Calcedor, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

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

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

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

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

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

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

Encargado de equipos mecánicos.—Es la persona de confianza de la Empresa que a las órdenes de sus superiores posee dotes de mando, sentido de responsabilidad y organización. Posee todos los conocimientos del Capataz. Debe tener conocimientos mecánicos superiores respecto a mantenimiento, manual del operador y manual de despiece. Conocimientos generales de seguridad e higiene, organización del trabajo, así como la redacción del boletín de revisión. Conocer los rendimientos de las máquinas en los trabajos habituales de la Empresa. Responsable del mantenimiento de la disciplina del personal a su cargo. Debe estar en posesión del carnet de conducir clase C o superior.

Encargado de sondeos.—Es la persona de confianza de la Empresa que a las órdenes de sus superiores posee dotes de mando y conocimientos suficientes de todas las técnicas de la especialidad de los trabajos de sondeos, con medidas de fundamento administrativo y organización del trabajo propio de su especialidad y función. Tiene a su cargo varios equipos de perforación, desarrollo y aforo y adopta las medidas oportunas para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos encomendados, siendo responsable de la disciplina de los equipos a su cargo. Debe estar en posesión del carnet de conducir clase C o superior.

ANEXO NUMERO 2 bis

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

Categoría	Nivel salarial	Grupo dieta	Grupo cotización
Ingenieros y Licenciados	II	1	1
Ingeniero Técnico o Perito Agrícola o Industrial y A. T. S.	III	1	2
Jefe de Taller y Maestro de Taller ..	IV	3	4
Jefe administrativo de primera	III	1	3
Jefe Técnico de Organización de primera	III	1	3
Encargados Equipo Mecánicos y Equipo Sondeos	IV	3	3
Máq.-Cap. Equipo Mecánicos y Capataz de Sondeos	VII	3	8
Capataz de Transportes	VI	3	3
Maestro segundo	V	3	4
Jefe Técnico de Organización de segunda	V	2	3
Delineante Proyectista	V	2	3
Jefe administrativo de segunda	V	2	3
Técnico de Organización de primera ..	VI	3	5
Delineante de primera	VI	3	4
Oficial administrativo de primera	VI	3	5
Capataz de Almacén	VI	3	5
Encargado	VI	3	4
Práctico de Topografía de primera	VI	3	4
Técnico de Organización de segunda ..	VII	3	5
Delineante de segunda	VII	3	4
Práctico de Topografía de segunda ..	VII	3	4
Oficial administrativo de segunda	VIII	3	5
Oficial de primera Mecánico	VIII	4	8
Maquinista de primera	VIII	4	8
Oficial de primera de Sondeos	VIII	4	8
Conductor Mecánico	VIII	4	8
Oficial de primera Conductor	VIII	4	8
Oficial de primera Albañil	VIII	4	8
Listero	IX	4	8
Listero (cinco años)	VIII	3	8
Jefe de Guardas	VIII	4	8
Auxiliar de Organización	IX	4	7
Calcador	IX	4	7
Ayudante Práctico de Topografía	IX	4	7
Auxiliar administrativo	IX	4	7
Oficial de segunda Mecánico	IX	4	8
Maquinista de segunda	IX	4	8
Oficial de segunda de Sondeos	IX	4	8
Oficial de segunda Conductor	IX	4	8
Oficial de segunda Albañil	IX	4	8
Oficial de tercera Mecánico	X	4	9
Maquinista de tercera	X	4	9
Oficial de tercera de Sondeos	X	4	9
Ayudante de Albañil	X	4	9
Ayudante de Plataforma	X	4	9
Almacenero	IX	4	8
Vigilante Jurado	X	4	8
Vigilante	X	4	8
Ordenanza	X	4	8
Especialista	XI	4	9
Peón Especialista de Equipos Mecánicos	XI	4	9
Peón Especialista de Sondeos	XI	4	9
Mozo Especialista de Almacén	XI	4	9
Botonero	XIII	4	11
Peón	XII	4	10
Limpiadora	XII	4	10

ANEXO NUMERO 3

Personal administrativo y no administrativo con jornada de treinta y ocho horas semanales

Número	Nombre y apellidos
<i>Jefes de primera</i>	
1	Alejandro Lázaro Navarro.
2	José Cortés Bejarano.
3	José Luis Martín Sánchez.
4	Juan Delgado Hereza.
5	Modesto Espeso Rodríguez.

Número

Nombre y apellidos

<i>Jefes de segunda</i>	
1	Julián Basero Requejo.
2	Fernando Rico Gámez.
3	Manuel Blázquez Portugal.
4	José González González.
5	Jacinto Sanz Obregón.
6	Pedro Casas Dominguez.
7	Francisco Javier Sieyro Rodríguez.
8	Vicente Mata Nieto.
<i>Oficiales de primero</i>	
1	Antonio Muñoz Berzosa.
2	José Pérez Martín.
3	Jaime Tartalo Vara.
4	Rafael Gálvez Gómez.
5	Miguel Valtierra Salas.
6	Antonio Fernández Sanz.
7	Pablo Domínguez Pardo.
8	Pedro San Segundo Cerrajero.
9	Benito Hoyos Saiz.
10	José Sáez Guerrero.
11	Enrique del Tarno Fernández.
12	Emilio Laguna Saavedra.
13	Mateo Torralba Donate.
14	Juan Iborra Estévez.
15	Julián Ripoll Honorato.
16	Félix Municio Herrera.
17	Luis José Sanchis Blasco.
<i>Oficiales de segunda</i>	
1	Antonio Rodríguez Maqueda.
2	José Martín Fernández Borrego.
3	Manuel Mateo Alvarez.
4	Miguel Gómez Salmoral.
5	Santiago Peinado Sánchez.
6	Luis González Stefanino.
7	José Pinto Fernández.
8	Rafael Bermudo Varela.
9	José Ezquerro Albesa.
10	Andrés Albarrán Carrasco.
11	Ramón Escalona Gil.
12	Carlos Tercero Gómez.
13	Luis Hernández Izquierdo.
14	Pedro Soler Peris.
15	José Pérez Llorce.
16	Jesús Joaquín López Echeverría.
17	Ildefonso Montesano González.
18	Valentín Aranda Escribano.
19	Eduardo Lladosa Alfonso.
20	Gonzalo Carrasco García.
21	Miguel Villanueva Ramos.
22	Manuel Guzmán de la Rosa.
23	Angel González Cabestrero.
24	Antonio Poderoso Miranda.
25	Manuel Hernandez Herreros.
26	Joaquín Gálvez Gómez.
27	Manuel Fernández López.
28	Alejandro Cortezón Pinilla.
29	Joaquín García Jiménez.
30	Manuel Méndez Vaquerizo.
31	Luis Palacio Monje.
32	Antonio Sierra Martínez.
33	Joaquín González Ríos.
34	Eusebio Jiménez Muniente.
35	Sebastián Jódar García.
36	Jesús Martín Cano.
37	Julio González García.
38	Fabio Pérez Calvo.
39	José Antonio Costa Asíns.
40	Manuel Mármol Campos.
41	Victor Martínez Hernández.
42	José Pedro Montero Dorado.
43	José Antonio Muñoz Robles.
44	Julián Díez Rodríguez.
45	Juan José Tolosa Goya.
46	Francisco Molinos Fernández.
47	Valeriano Leal García.
48	Antonio Hernández Vicente.
49	José Luis Díez García.
50	Manuel Galán Rodríguez.
51	José Luis Pérez Valsero.
<i>Oficiales de segunda Taquimecanógrafas</i>	
1	María Sánchez Irigo.
2	Alicia Granados García.
3	María Pilar Cadilla Zaragoza.
4	María Teresa Fernández Quitián.
5	Rosario María Miranda Bayod.
6	Concepción Ansuátegui Muzas.

Número	Nombre y apellidos
<i>Auxiliares administrativos y Taquimecanógrafas</i>	
1	Trinidad Alarcón González.
2	Ana María Camarero Nieto.
3	María Jesús Sigüero Martín.
<i>Auxiliares administrativos</i>	
1	Antonio Ventura López.
2	Luis Sáez Guerrero.
3	Manuel Sánchez Amador.
4	Vicente Canelo Alias.
5	José Baixauli Sabater.
6	Francisco Espinós Gallego.
7	Hermilo Carrasco Martínez.
8	Pedro Gálvez Munuera.
9	Francisco Arcas Olmo.
10	Victoriano López García.
11	Pedro Sánchez García.
12	Carlos Curieses Díez.
13	Alberto Aparicio Vián.
14	Manuel Piñero Lora.
15	Rafael Sánchez González.
16	Manuel Ruiz Cano.
17	Francisco José González Morales.
18	Juan Rodríguez Valderas.
19	Juan Lepe García.
20	Javier Velasco Gallego.
<i>Encargado de Administración Personal</i>	
1	Ramón Trenado Palacios.
<i>Encargado de Verificación</i>	
1	Vicente Rodríguez Pascual.
<i>Delineante superior</i>	
1	Francisco Domínguez López.
2	Leopoldo Medrano Redondo.
<i>Delineante de segunda</i>	
1	Antonio González Tejeiro.
2	Luis Antonio Palomino Carrero.
3	Vicente de la Brena Rodríguez.
<i>Encargado de Aprov. y Stock</i>	
1	Julio García de Durango Iglesias.
<i>Ordenanzas</i>	
1	Otilio Hoyos Saiz.
2	Tomás Vela Gil.
3	Juan José García Cámara.
4	Francisco Mahugo Orón.
<i>Telefonista</i>	
1	Manuel Jiménez Henares.

ANEXO NUMERO 4

Valor hora recuperación por inclemencias del tiempo

Nivel	Valor/hora	
	Mensual	Diario
II	440	—
III	360	—
IV	344	—
V	310	—
VI	287	258
VII	250	241
VIII	247	240
IX	227	219
X	213	204
XI	—	197
XII	190	191
XIII	133	129

ANEXO NUMERO 5

Importe de dietas

Grupo	Dieta completa	Dieta reducida	Plus comida
1	2.030	1.015	—
2	1.350	675	—
3	950	475	140
4	750	340	140

NOTAS:

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

Grupo I.—Niveles II y III de la clasificación de personal.
Grupo II.—Resto de los niveles.

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

B) El personal que conduciendo vehículo propiedad de la Empresa, se traslade entre Centros Regionales, tendrá derecho a dieta de categoría inmediata superior a la que le corresponda, exclusivamente los días que realice el viaje de un Centro a otro.

Quedan con igual derecho los Ayudantes de Plataforma que se encuentren en las mismas condiciones.

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

ANEXO NUMERO 6

Grupo	Clase de personal	Duración															Observaciones
		Traje tergal gris	Pantalón tergal gris	Sahariana azul	Pantalón azul	Mono azul	Bata blanca	Chaquetilla azul corta	Americana gris	Anorak azul	Camisa blanca manga larga	Camisa gris manga larga	Camisa gris manga corta	Corbata gris	Corbata negra	Gorra gris o boina negra	
A	Conductores de vehículos Jefaturas parque central y regionales ...	Un año	Un año			Dos años				Tres años	Seis meses				Un año		
B	Conductores de vehículos ligeros de campo, de plataforma, de camiones, Maquinistas-conductores Ayudantes de Plataforma			Un año	Un año	Un año				Tres años	Seis meses			Un año			Los Ayudantes de Plataforma recibirán dos monos cada año.
C	Personal de equipos ... Mecánicos y Sondistas.				Seis meses			Un año		Tres años			Un año		Un año		
D	Mandos de taller y asimilados									Tres años (*)						Seis meses	Asimilados: Capataz de Almacén. (* Capataz de Transportes.
	Operarios de taller, almacén y depósito ...					Seis meses				(1)							(1) Discrecional del Jefe de Taller y Encargado Depósito.
E	Guardas y Vigilantes.			Seis meses	Seis meses					Tres años	Seis meses		Un año		Un año		
F	Personal administrativo							Un año									
G	Delineantes, Médico ... A. T. S. y Analista ...						Seis meses										
H	Capataces de Sondeos.			Seis meses	Seis meses					Tres años							
I																	

ANEXO NUMERO 7
Indemnización por cese

Grupos de cotización	Por años de servicio	Por antigüedad reconocida		Grupos de cotización	Por años de servicio	Por antigüedad reconocida	
		Por cada bienio	Por cada quinquenio			Por cada bienio	Por cada quinquenio
1	6.630	540	756	4	4.280	324	454
2	5.670	380	537	5	3.960	288	403
3	4.830	380	537	6	3.600	225	318
				7	3.600	225	318
				8	3.900	288	403
				9	3.720	225	318
				10	3.600	225	318

ANEXO NUMERO 8
Tabla salarial

	Nivel	Salario base	Plus actividad	Total mes	Pagas extraordinarias			Total año	
					18-7, 22-12 Octubre	Paga especial	Beneficios		
Mensuales	II	31.641	11.250	42.891	42.891	6.560	31.641	681.566	
	III	26.308	9.354	35.662	35.662	6.560	26.308	567.798	
	IV	25.646	9.119	34.765	34.765	6.560	25.646	553.681	
	V	23.613	8.396	32.009	32.009	6.560	23.613	510.308	
	VI	20.843	7.411	28.254	28.254	6.560	20.843	451.213	
	VII	20.221	7.160	27.411	27.411	6.560	20.221	437.946	
	VIII	19.731	7.016	26.747	26.747	6.560	19.731	427.496	
	IX	18.613	6.618	25.231	25.231	6.560	18.613	403.638	
	X	18.136	6.449	24.585	24.585	6.560	18.136	393.471	
	XII	15.683	5.576	21.259	21.259	6.560	15.683	341.128	
	XIII	10.078	3.583	13.661	13.661	6.560	10.078	221.553	
	Diarios	VI	688	355	28.450	28.450	6.560	20.640	451.355
		VII	667	344	27.578	27.578	6.560	20.010	437.727
VIII		651	336	26.922	26.922	6.560	19.530	427.463	
IX		614	317	25.394	25.394	6.560	18.420	403.571	
X		598	309	24.738	24.738	6.560	17.940	393.307	
XI		591	305	24.440	24.440	6.560	17.730	388.660	
XII		588	304	24.328	24.328	6.560	17.640	386.892	
XIII		339	175	14.020	14.020	6.560	10.170	225.750	

Nota: Para el cálculo de la mensualidad de los diarios se han considerado 22 días de media. Para el cálculo anual se han considerado 313 días = 225 + 88.

ANEXO NUMERO 9
Tabla de bases para el cálculo de antigüedades

Nivel	Mensual	Diaria
II	26.465	—
III	21.188	—
IV	20.606	—
V	18.955	—
VI	16.452	537
VII	15.981	523
VIII	15.379	509
IX	14.305	468
X	13.589	447
XI	—	418
XII	12.562	418

ANEXO NUMERO 10
Complemento salarial

	Valor mensual
Julio García de Durango	4.586
Angel Ortiz Mendoza	8.712
Luis Eusebio Martínez	6.701
Enrique Martínez González	5.809
José Roa Medina	4.782
Jefe Taller Regional	4.782
Vicente Rodríguez Pascual	3.079
Juan A. Sarria Laborda	4.734
Luis Barrio Blanco	896
Santiago Lainez Esteban	1.070
Jesús López Álvarez	3.770
Castor S. González Berrendo	1.736
Eusebio Maestro Moreno	1.736

Valor mensual

Manuel Pérez García	1.736
Andrés Barrios Gutiérrez	1.736
Antonio Castillo Ortiz	4.782
Francisco Rey Cruz	4.792
Carlos Alonso Cordero	4.792
José María Pérez Ibáñez	4.792

ANEXO NUMERO 11

Percepciones complementarias a la categoría en el caso de Jefes de Equipo, de acuerdo con lo determinado en la Ordenanza de la Construcción

Nivel	Plus Jefe Equipo			Complemento horas extras		
	Anual	Mes	Hora	1.ª	2.ª y suc.	Festiv.
VIII	10.272	856	4,77	1	2	6
IX	23.892	1.991	11,10	26	32	35
X	10.264	816	4,77	18	20	28
XI	4.656	388	2,16	8	13	15

ANEXO NUMERO 12
Plus Conductores Mecánicos

	Total
<i>Sede Central</i>	
Andrés González Hernández.	
Francisco Verdú Botella.	2

	Total
<i>Centro Vallecas</i>	
Zacarias Benavides Barrios. Alejandro Blázquez López. Pascual Camarero González. Manuel Cano Pérez. Manuel García Parra. Julían Hernando Sánchez. José López Caneda. Felipe Mengual Arinas. Ceferino Moreno Galán. José Moreno Lozano. Gregorio Moreno Villarrubia. Enrique Vega Figueroa.	12
<i>C. R. número 1 - Orense</i>	
	0
<i>C. R. número 3 - Zaragoza</i>	
José Marcén Beneneses. Antonio Palacín Vallés. Francisco Vinacua Gracia.	3
<i>C. R. número 5 - Valladolid</i>	
José Verdú Domingo. Daniel Casares Rodríguez. Eusebio Díaz Velasco. Alejandro Domínguez Rodríguez. Santiago Gómez de la Rosa. Eusebio Hernández Alfageme. Benito de la Rosa Martín. Emeterio de la Rosa Martín. Miguel Rebollo Viñuela. Justo Rodríguez Alé.	10
<i>C. R. número 6 - Madrid</i>	
Francisco Herrero Sagüillo. Jesús Ocaña Sardinero. Jesús San Román Gontán. Vicente Soler Alcántara.	4
<i>C. R. número 7 - Valencia</i>	
Francisco Alemán Pastor. Juan José Argüelles Rodríguez. José Mollano Rojo.	

	Total
Bernardino Ruiz Iglesias. Angel Vadillo Noguerras.	5
<i>C. R. número 8 - Badajoz</i>	
Juan Cidoncha Gómez.	1
<i>C. R. número 9 - Granada</i>	
Alejandro Colomo García. Antonio Novoa Bravo. José Novoa Gómez. Julio Perolio Hernández. Manuel Polo García.	5
<i>C. R. número 10 - Sevilla</i>	
Francisco Guerra Fernández. Félix Rendón Fernández.	2

ANEXO NUMERO 13

Para el cálculo del valor hora plus actividad se aplicarán las fórmulas siguientes:

Personal mensual

$$Vhpa = \frac{PAm}{179,3833}$$

de donde:

Vhpa = Valor hora plus actividad.
PAm = Plus actividad mensual.

$$179,3833 = \frac{1.959 \text{ horas anuales más } 193,60 \text{ horas vacac.}}{12 \text{ meses}}$$

Personal diario

$$Vhpa = \frac{PAd}{8.7149 \text{ h}}$$

de donde:

Vhpa = Valor hora plus actividad.
PAd = Plus actividad diario.

$$8.7149 \text{ h.} = \frac{1.959 \text{ horas anuales más } 193,60 \text{ horas vacac.}}{221 \text{ días de trabajo} + 22 \text{ días laborab. vacac.}}$$

ANEXO NUMERO 14

Tabla de retribución por horas extraordinarias 1978

Nivel	Mensual			Diarias		
	1.ª	2.ª y sucesivas	Festivos	1.ª	2.ª y sucesivas	Festivos
II	537	671	839	—	—	—
III	439	550	686	—	—	—
IV	420	526	656	—	—	—
V	378	473	592	—	—	—
VI	326	409	510	315	365	494
VII	305	384	477	294	368	461
VIII	301	378	473	293	366	455
IX	277	344	431	267	334	420
X	260	326	409	249	314	392
XI	—	—	—	240	301	377
XII	232	290	364	233	293	366
XIII	162	206	259	157	198	246

ANEXO NUMERO 15

Relación nominal de personal con gratificación

Nombre y apellidos	Gratificación incremento de jornada año/mes
<i>Oficinas centrales</i>	
Ramón Trenado Palacios	299.520/24.960
<i>Centro Vallecas</i>	
Angel Ortiz Mendoza	212.400/17.700
Luis Eusebio Martínez	147.600/12.300

Nombre y apellidos	Gratificación incremento de jornada año/mes
Enrique Martínez González	165.600/13.800
José Roa Medina	165.600/13.800
Romualdo Garrido López	165.600/13.800
Vicente Rodríguez Pascual	68.400/ 5.700
Luis Monroy Carrillo	176.400/14.700
Juan A. Sarriá Laborda	129.600/10.800
<i>Centro Regional número 3</i>	
José María Pérez Ibáñez	165.600/13.800

Nombre y apellidos	Gratificación incremento de jornada año/mes	Nombre y apellidos	Gratificación incremento de jornada año/mes
<i>Centro Regional número 5</i>		<i>Centro Regional número 9</i>	
Angel Ocaña Fariñas	165.600/13.800	Antonio Castillo Ortiz	165.600/13.800
<i>Centro Regional número 8</i>		<i>Centro Regional número 10</i>	
Carlos Alonso Cordero	165.600/13.800	Francisco Rey Cruz	165.600/13.800

ANEXO NUMERO 16

Gratificación jornada complementaria para el personal con treinta y ocho horas semanales de jornada

Nivel	Categorías	Cantidad anual	Cantidad mensual	Valor hora
II	Encargado Admón. Personal.	74.775	6.231,25	414,26
III	Encargado Verificación.			
	Jefe Administrativo 1.ª.	61.448	5.120,66	340,43
V	Jefe Administrativo 2.ª.	52.758	4.396,50	292,29
	Delineante Superior.	52.758	4.396,50	292,29
VI	Oficial Administrativo 1.ª.	45.646	3.803,83	252,89
VII	Delineante 2.ª.	42.964	3.580,33	238,03
VIII	Oficial Administrativo 2.ª.	42.150	3.512,50	233,52
IX	Auxiliares Administrativos.	38.340	3.195,00	212,41
	Telefonista.	38.340	3.195,00	212,41
X	Ordenanza.	36.433	3.036,08	201,88

2 = 1 : 12.
3 = 1 : 130,50.

Comisión de Interpretación y Vigilancia

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio estará compuesta por:

Por parte de la Empresa:

Don José María Botija Beltrán.
Don Javier García Rodrigo.
Don José María Alonso Valiente.
Don José Luis Cuadrado Rodríguez.

Por parte de los Trabajadores:

Don José Antonio Muñoz Robles.
Don Santiago Peinado Sánchez.
Don Manuel Baixauli Sanjuán.
Don Juan José Salvador Jiménez.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29226 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Lugo por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.

Expediente de imposición de servidumbre forzosa de paso de corriente eléctrica, que con carácter de urgencia, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, se incoa por esta Delegación Provincial para la ocupación de los bienes y derechos afectados por la construcción de la línea a 380 KV. «Subestación Río Guilán-Alumino Español II», cuya beneficiaria es la Sociedad «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), según Real Decreto 2543/1978, de 29 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» número 261, de 1 de noviembre de 1978). Expediente número 13.529.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, antes citada, en relación con el número 6 del artículo 31 del Reglamento de la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, aprobado por el Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se hace saber en resumen a todos los afectados por la construcción de la línea eléctrica de referencia, que después de transcurridos como mínimo ocho días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente edicto, se dará comienzo al levantamiento en el Ayuntamiento de Jove, por el representante de la Administración, de las actas previas a la ocupación, correspondientes a las fincas situadas en el Ayuntamiento de Jove y que al final se detallarán numéricamente, previniendo a dichos interesados que en la respectiva notificación individual, que mediante cédula habrá de practicarse, así como en el tablón de anuncios del indicado Ayuntamiento y de esta Delegación Provincial, se señalará con la debida antelación legal el día y hora en que tal diligencia habrá de tener lugar, advirtiéndoles también que en dichos actos podrán hacerse acompañar de sus Peritos y de un Notario, a su costa, si así lo estimasen conveniente.

En caso de incomparecencia y sin perjuicio de levantarse las actas previas sin su presencia, se les notificará el importe del

depósito previo y de las indemnizaciones por rápida ocupación, si procediese. La cifra en cuestión será ingresada en la Caja General de Depósitos de Lugo, a fin de legitimar la ocupación. Lugo, 22 de noviembre de 1978.—El Delegado provincial.—12.768-C.

RELACION DE LAS FINCAS AFECTADAS

51, 72, 73, 74, 82, 85, 96, 97, 100, 104, 111, 112, 117, 122/2, 131, 137, 140, 143, 144, 151, 153, 155, 168, 168/1, 171, 172, 173, 175, 178, 177, 180, 181, 184, 190, 193, 195, 198, 199/1, 199/2, 200, 201/1, 201/2, 202, 203/1, 204, 205, 206, 207, 208, 210, 211, 213, 215, 216, 218, 219/1, 219/2, 223, 226, 228, 230, 231, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 250, 251, 252, 257, 261, 263, 264, 265, 266, 269, 266/1, 256/2, 256/3, 256/4, 270, 271, 271/2, 271/3.

29227 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Lugo por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados por las obras que se citan.

Expediente de imposición de servidumbre forzosa de paso de corriente eléctrica, que con carácter de urgencia, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, se incoa por esta Delegación Provincial para la ocupación de los bienes y derechos afectados por construcción de la línea de transporte de energía eléctrica a 380 kV., que, hasta tanto no se construya la futura subestación de «Río Guilán», enlazará las líneas a la misma tensión «Mesón do Vento-Río Guilán», con la de «Río Guilán-Aluminio I», cuya beneficiaria es la Sociedad «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), según Real Decreto 2463/1978, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 250, de 19 de octubre). Expediente número 13.529.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, antes citada, en relación con el número 6 del artículo 31 del Reglamento de la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre Expropiación y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se hace saber en resumen a doña Corinda Díaz Cociña y a los herederos de doña Benigna Díaz Cociña, que el día 11 de diciembre, a las dieciséis horas, se dará comienzo en el Ayuntamiento de Jove al levantamiento de las actas previas a la ocupación, por el representante de la Administración, pre-