

## MINISTERIO DE TRABAJO

9274

*ORDEN de 5 de marzo de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Jesús Cilleruelo González.*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid, con fecha 13 de enero del año en curso, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por don Jesús Cilleruelo González,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Desestimamos las causas de inadmisibilidad propuestas por el Abogado del Estado. Y entrando a resolver sobre el fondo del presente recurso, lo estimamos, en parte, el interpuesto bajo el número trescientos dieciocho/ochenta de esta Sala por don Jesús Cilleruelo González contra destimación tácita del recurso de alzada interpuesto por el mismo ante el Ministerio de Trabajo, mediante escrito de dos de enero de mil novecientos setenta y nueve, presentado el trece de dicho mes, formulado contra desestimación parcial del recurso de reposición interpuesto ante la Jefatura Central de Trabajo en escrito de diez de diciembre de mil novecientos setenta y siete, contra comunicación de la misma de veintiuno de octubre de mil novecientos setenta y siete, dirigida al Jefe de la Inspección Provincial de Valladolid, declarando el nivel mínimo de incentivos al recurrente, y excluyéndole de la realización de itinerarios; cuyas resoluciones anulamos por ser contrarias a derecho, y declaramos que no existió en el actor la falta de rendimiento que se le imputaba durante el periodo de vacaciones de agosto de mil novecientos setenta y siete y durante el periodo de enfermedad que padeció entre uno de septiembre del mismo año y febrero de mil novecientos setenta y ocho; se anula lo que de sanción hubiese habido en el acto recurrido; se anulan todos los efectos derivados de la llamada sanción, a la que nos venimos refiriendo, reconociéndose, por ello, al actor el derecho de haber seguido realizando itinerarios. Se ordena a la Administración la restitución al recurrente de la suma de doscientas mil trescientas pesetas por el concepto de incentivos a que el recurso presente se refiere; y la cantidad de dieciséis mil seiscientos sesenta y seis con seis pesetas, por la gratificación llamada de Potenciación a la Inspección, que no les han sido satisfechas, como consta en el cuerpo de esta sentencia. No ha lugar a la concesión de cantidad alguna por intereses materiales ni morales a la parte actora. Siendo ya innecesario pronunciarse sobre la recusación del señor Gandarias Majón y acogiendo a la Sala a la alternativa que brinda el actor; no ha lugar a pronunciarse sobre este hecho, por economía procesal. Todo ello sin hacer expresa condena en costas a las partes litigantes.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de marzo de 1981.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

9275

*RESOLUCION de 31 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT).*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Instalación de Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de marzo de 1981, suscrito por las representaciones de la dirección de la empresa y de los trabajadores el día 9 de marzo de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 31 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACION DE REDES TELEFONICAS, S. A.» (SEIRT)

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los siguientes ámbitos:

1.1. *Territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, apartado a), de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y el artículo 2.º, de la Orden de 21 de enero de 1974, el presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa «Seirt, S. A.», en el territorio nacional.

1.2. *Funcional.*—Todas las relaciones laborales de «Seirt, Sociedad Anónima», siempre que se regulen por las normas de trabajo de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 18 de mayo de 1973 «Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo, según confirmación de la Dirección General de Trabajo por Resolución de 9 de agosto de 1974, expediente 2.240/1974, y supletoriamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica vigente.

1.3. *Personal.*—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado Regional, y que, a propuesta de ésta, acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito su deseo de quedar excluido del Convenio.

La Empresa suministrará al C. I. de Empresa una relación del personal directivo excluido en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

b) El personal becado por la Empresa para completar su formación teórico-práctica (entre otros, los llamados, a efectos internos de la Empresa, becarios y alumnos de la Escuela de Formación).

Art. 2.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor diez días después de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1981.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—Excepto lo dispuesto en el artículo 35, la duración de este Convenio será de un año desde su entrada en vigor y se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de un año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma, con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial, o de la prórroga anual en curso; igualmente 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 retributivos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Art. 4.º *Revisión de julio.*—A partir del 1 de julio de 1981 se revisarán en su caso los conceptos remunerativos en la cantidad en que el índice de precios al consumo del primer semestre supere el 7,50 por 100. Dicha revisión será porcentual al 100 por 100.

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio.*—Siendo un todo orgánico lo pactado, solamente regirá este Convenio en cuanto sea aprobado íntegramente por la Superioridad, o con las modificaciones que previamente sean aceptadas por ambas partes.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores designados por el Comité, y otros cuatro nombrados por la Dirección de la Empresa.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo, las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

#### CAPITULO II

*Organización del trabajo, ingresos, período de prueba, clasificación profesional, ceses y despidos*

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo en SEIRT será facultad de la Dirección de la Empresa. Será preciso en todo caso dar información a los delegados del C. I. de Empresa, de un mes para otro, sobre los siguientes supuestos:

- Trabajos a turno.
- Trabajos fuera de jornada.

Los Jefes de Grupo tendrán que contrastar dicha información con los Delegados del Comité en cada grupo de trabajo.

Dadas las características de SEIRT, los trabajadores ocupados en trabajos de empalme urbano, estará obligado a realizar trabajos a turno, siempre que se cumpla lo previsto en el párrafo 2.º, excepto en los casos de difícil previsión en los cuales se informará a los Delegados antes de efectuar el trabajo.

Los turnos serán rotativos semanalmente, salvo acuerdo de los interesados.

Por otra parte la organización del trabajo estará regida por el presente Convenio y por las disposiciones legales vigentes.

Art. 9.º *Ingresos y vacantes a cubrir.*—Con excepción de los puestos de mando (excluidos Capataces), que son de libre designación por parte de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se efectuará por la categoría inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no hayan sido cubiertas por el personal de plantilla, que lo hará en la categoría que le corresponda, y siguiendo este orden de preferencia, siempre que acrediten la capacidad exigida por la Empresa para el puesto ajustándose al P. P. A.:

- a) Personal eventual e interino.
- b) Viuda, hermanos e hijos de trabajadores.
- c) Personal de nuevo ingreso.

Art. 10. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba para los diferentes grupos de personal, que en ningún caso excederá de lo siguiente:

#### 10.1. Personal fijo de plantilla.

Peones y especialistas, quince días.  
Profesionales de oficio, treinta días.  
Subalternos, quince días.  
Administrativos, treinta días.  
Técnicos no titulados, sesenta días.  
Técnicos titulados, ciento veinte días.

#### 10.2. Personal contratado para obra determinada o eventual:

Peones y especialistas, quince días.  
Profesionales de oficio, treinta días.  
Subalternos, quince días.

Art. 11. *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo y será siempre escrito.

La Empresa entregará una copia del contrato al Secretario del Comité en los siguientes ocho días de la firma, salvo que el propio trabajador se oponga a ello.

El documento de contrato deberá especificar claramente el tipo del mismo.

Los tipos de contrato serán los siguientes:

11.1.1. Personal con puesto fijo y estable en: Oficina centrales, almacén central, oficinas regionales y destinos similares de la Empresa.—En caso de desplazamiento de este personal será de aplicación lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra norma que la sustituya.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior a los Técnicos titulados de la Empresa y a los Técnicos no titulados pertenecientes al Departamento Central de Trabajo, quienes podrán ser desplazados a obra. Si el tiempo de duración del desplazamiento es mayor de tres meses y menor de un año percibirán, además de la compensación de gastos, el importe del alquiler de la vivienda de nivel adecuado o una cantidad equivalente. Si el tiempo citado es superior a un año, será de aplicación el contenido del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

11.1.2. Personal con puesto variable en los diferentes puntos del territorio nacional donde se estén llevando a cabo los distintos trabajos de la Empresa. El desplazamiento de este personal se considera indefinido, percibiendo la compensación de gastos correspondiente. Si algún trabajador de este grupo pasara a ocupar un puesto fijo de los definidos en el apartado anterior (11.1.1.), y por tiempo inferior a seis meses continuará percibiendo la misma compensación de gastos y pasará a ocupar dicho puesto fijo al superar el período indicado anteriormente, pasando a tener las condiciones remunerativas del personal de puesto fijo y estable de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo expuesto en el artículo 40 del presente Convenio.

11.2. A término fijo, por unidad de tiempo o de obra.—Si terminado el período de tiempo o de obra para el que fue contratado no se rescindiese su contrato, el mismo se entenderá prorrogado por tiempo indefinido.

Por otra parte, si un trabajador con este tipo de contrato continúa al servicio de la Empresa en más de dos obras concretas y con duración total superior a dos años sin solución de continuidad entre ellas, o si la solución de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de fijo.

11.3. *De interinidad.*—Se efectuará para cubrir la ausencia de un trabajador fijo. El carácter y la condición de esta contratación habrá de constar expresamente en el documento de contrato, y se atenderá a la normativa vigente.

11.4. *Eventual.*—Se realizará este tipo de contrato para todo el personal contratado para trabajos cuya duración no exceda doce meses. Se efectuará para cubrir actividades diferentes a las realizadas normalmente por la Empresa.

Art. 12. *Novación total del contrato.*—Adquirirán el carácter de fijo todos los trabajadores que, teniendo otro tipo de contrato con la Empresa, superen las pruebas y/o el tiempo para el que fueron contratados.

Art. 13. *Residencias fijas de trabajo.*—Con objeto de mejorar las condiciones de estabilidad en el trabajo, parte del personal de obra comprendido en el artículo 11.1.2., podrá optar a algunas de las plazas de residencia que ofrezca la Empresa. La adjudicación y carácter de tales plazas se regulará mediante un reglamento específico dirigido a tal fin.

Art. 14. *Clasificación profesional.*—E personal que preste sus servicios en las diferentes actividades de la Empresa se clasificará, debiendo ser especificada la especialidad de acuerdo con el trabajo concreto que efectúa en la Empresa, en los grupos y categoría que se especifican en las tablas del anexo del presente Convenio. La Empresa no estará obligada a cubrir todas las especialidades mientras los servicios no lo requieran. Igualmente podrán ser ampliadas o reducidas en los casos que se estimen necesarios, informando al C. I. de Empresa con una antelación mínima de dos meses, salvo en caso de ineludible emergencia.

Art. 15. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa habrá de notificarlo por escrito a su Jefe inmediato con una antelación de quince días, si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, y treinta días, si se trata de Jefe Administrativo o Técnico. En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o de pago de la liquidación, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ordenanza Laboral.

Una copia del documento en el que el trabajador declare terminada la relación laboral con la Empresa deberá ser entregada al Secretario del C. I. de Empresa en un plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de la firma del mismo.

Cualquier trabajador, al dar por finalizada su relación laboral con la Empresa, podrá exigir un certificado de trabajo.

Art. 16. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no puede ser de juración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de ese tiempo, volver a su antiguo puesto de trabajo y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupando aquella vacante por quien correspondía. No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo en esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

## CAPITULO III

### Condiciones económicas

Art. 17. *Conceptos generales.*—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que han venido rigiendo con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

Art. 18. *Conceptos remunerativos.*—Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

- 18.1. Salario base.
- 18.2. Complementos:

#### 18.2.1. Personales:

- Plus de antigüedad.
- Plus de Convenio.
- Plus de vinculación a la categoría.

#### 18.2.2. De puesto de trabajo:

- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de conducción.

#### 18.2.3. De cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

18.2.4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación extraordinaria de marzo.
- Gratificación extraordinaria de julio.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 19. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajo fijada por unidad de tiempo, y su cuantía es la que figura en el anexo de este Convenio.

Art. 20. *Plus de antigüedad.*—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establece el siguiente baremo, calculado sobre el salario base y computándose todos los periodos a continuación indicados desde la fecha de ingreso:

- 1.º A los tres años: 2,5 por 100.
- 2.º A los cinco años: 5 por 100.
- 3.º A los ocho años, 7,5 por 100.
- 4.º A los diez años: 10 por 100.

Estos porcentajes no serán acumulativos, sustituyendo los mayores a los menores. La forma de aplicación será la establecida en el artículo 78 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 21. *Plus de Convenio.*—Es la parte de retribución que se abona al trabajador por realizar su trabajo normal y cuya cuantía figura en las tablas anexas a este Convenio.

Art. 22. *Plus de vinculación a la categoría.*—Para premiar la vinculación de los operarios en su categoría se abonará a los mismos un plus a los dos y cuatro años de permanencia en la misma, en base al siguiente baremo:

- A los dos años, 35 pesetas.
- A los cuatro años, 72 pesetas.

Las fechas de comienzo de devengo de este plus serán aplicadas siguiendo el mismo criterio que el indicado en el último párrafo del artículo 20 del presente Convenio, pero referidas a los periodos indicados.

Este plus tiene carácter de inabsorbible, salvo por promoción a categoría superior, en cuyo caso quedará absorbido por el aumento correspondiente, iniciando entonces el cómputo para la nueva aplicación.

Art. 23. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

23.1. Los trabajadores que hayan realizado trabajos, considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, disfrutará de una bonificación diaria del 25 por 100 del salario base mas plus de Convenio independientemente de la categoría que ostente.

23.2. En caso de que los operarios observen que existe riesgo de penosidad, toxicidad o peligrosidad, lo pondrán en conocimiento de la Empresa y ésta a su vez lo comunicará urgentemente al Delegado de Seguridad e Higiene.

23.3. Si el Encargado y el Delegado de Seguridad e Higiene observaran que el riesgo es inmediato acordarán la paralización de los trabajos hasta que se tomen las medidas necesarias. En caso de desacuerdo, los trabajos quedarán suspendidos, dando conocimiento a la Empresa y a la autoridad laboral competente, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará dicha paralización.

Art. 24. *Plus de Jefe de Equipo.*—El plus de Jefe de Equipo establecido en la Ordenanza de Trabajo en el 20 por 100, será calculado sobre el salario base mas plus Convenio de las tablas del anexo.

Los Jefes de Equipo se nombrarán dentro de cada grupo, cayendo el nombramiento en el trabajador que, dentro de cada especialidad, ostente mayor categoría y antigüedad en ésta. Cualquier excepción a esta norma deberá ser justificada por el Jefe de grupo.

Art. 25. *Plus de nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán una remuneración del 25 por 100 del salario base mas plus convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de la Empresa y de los trabajadores que el trabajo se realice con eficiencia durante la jornada normal. Los trabajadores desarrollarán su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible. En ningún caso las horas extraordinarias de cualquier trabajador excederán de ochenta y cinco horas anuales (Excepto horas extras de viaje, así como las de los mecánicos, conductores y empalme Coaxial.)

Dado el carácter de las actividades que realiza la Empresa únicamente será obligatorio realizar trabajos en horas extraordinarias cuando circunstancias de ineludible emergencia lo hagan necesario.

El valor único de la hora extraordinaria se obtendrá aplicando el 175 por 100 al resultado de dividir por el número de horas mensuales de trabajo, la suma de los importes, correspondientes al mismo periodo, devengados por:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Plus de antigüedad.
- Plus de vinculación a la categoría.
- Plus de Jefe de Equipo.

Este cálculo se hará sobre la base de meses de treinta días.

Art. 27. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.* La Empresa, con fecha 15 de julio y 15 de diciembre, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus de antigüedad, más plus de convenio, más plus de vinculación a la categoría, más plus de Jefe de Equipo, cada una de ellas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

Art. 28. *Gratificación extraordinaria.*—Coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de marzo, la Empresa abonará a todos los trabajadores de alta y en activo en la misma al 31 de marzo de 1981, la cantidad de 30.000 pesetas, en concepto de gratificación extraordinaria.

Art. 29. *Quebranto de moneda.*—En relación a esta compensación se seguirá a este respecto lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza Laboral de esta actividad.

Art. 30. *Compensación de gastos por alojamiento y manutención.*

30.1. Todos los trabajadores de plantilla comprendidos en el grupo indicado en el apartado 11.1.2, del artículo 11 del presente Convenio, percibirán una cantidad por los gastos que hayan de efectuar. Esta cantidad recibirá el nombre de compensación por gastos (normal o de residencia, según los casos.)

Cuando el personal no residente deba efectuar además un nuevo desplazamiento continuado fuera de los límites de la provincia —para el personal que trabaja en Barcelona o Madrid— o a distancia superior a 60 kilómetros del anterior lugar de trabajo —para el resto de las provincias— que le obligue realmente a un cambio de residencia por necesidades del trabajo percibirá, a partir del día en que este cambio se produzca y por espacio de dos meses, una cantidad que recibirá el nombre de compensación por gastos especial y reemplazará a la compensación normal.

Si el desplazamiento no es continuado o inferior a sesenta días naturales y posteriormente el trabajador se reincorpora al anterior lugar de trabajo, percibirá solamente la compensación especial durante el tiempo de aquel desplazamiento.

El importe de las compensaciones durante el año 1981 será la siguiente:

	Compensación de gastos		
	Residencia	Normal	Especial
Operarios ... ..	879	1.188	1.330
Encargado de tercera o segunda o Auxiliar Técnico ... ..	1.018	1.450	1.480
Encargado de primera ... ..	1.018	1.450	1.480

30.2. El personal incluido en el apartado 11.2, del presente Convenio-contrato para los trabajadores de redes percibirá las siguientes cantidades:

- Compensación normal, 879.
- Compensación especial, 1.330.

30.3. El resto del personal, siempre que efectúe desplazamientos percibirá en concepto de compensación de gastos (si el desplazamiento le permite pernoctar en su domicilio) la cantidad de 440 pesetas.

Art. 31. *Viajes.*—Cuando por razón del trabajo el producto tuviera necesidad de viajar, utilizará los medios propios de la Empresa, siempre que estos reúnan las condiciones necesarias para tal desplazamiento; cuando por cualquier causa no fuera posible facilitar medios propios de la Empresa o el trabajador tuviera causa justificada para no utilizar estos medios, la Empresa vendrá obligada a abonar el importe del billete de ida y vuelta, en primera clase, para todas las categorías profesionales, y a entregar anticipo a cuenta de los gastos a quien lo solicite.

La Empresa avisará al trabajador por escrito con toda la antelación posible, en caso de desplazamiento. En todo caso, se establece un plazo mínimo de ocho días, excepto en casos de difícil previsión. Cuando se dé esta excepción se informará al C. I. de Empresa.

El trabajador tendrá derecho a utilizar el tiempo necesario para buscar alojamiento.

Se efectuarán todos los viajes durante el periodo de tiempo comprendido en la jornada de trabajo. Cuando por necesidades del servicio esto no fuera posible, el tiempo empleado fuera de jornada o en día festivo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias.

Cuando el motivo del viaje sean desplazamientos de trabajo, vacaciones o licencias retribuidas, la Empresa abonará el importe del viaje de idas y vuelta desde el lugar de trabajo a su domicilio fijo, para los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, con máximo de un día de viaje de ida y otra de vuelta, abonando como horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral.

Art. 32. *Horas de viaje.*—Todo el personal operario, excepto conductores, percibirá por cada día efectivamente trabajado, sea hábil o no, el importe de una hora de viaje, cuya cuantía viene expresada por la siguiente fórmula:

$$(A + B + C) \times 7$$

48

Donde:

A = Salario base.

B = Plus de antigüedad.

C = Plus de Convenio (deducido el valor de la hora de viaje que se incluyó en su día).

Si el tiempo de viaje excede de dos horas y media al día se abonará este exceso como de trabajo normal o extraordinario, según proceda.

Este concepto, a efectos únicamente de su pago, va incluido en el plus convenio, pero sin perder el carácter descrito en los párrafos anteriores.

Art. 33. *Plus de conducción.*—Todo el personal operario que no tenga categoría de conductor que a propuesta de la Empresa y voluntariamente conduzca un vehículo percibirá las siguientes cantidades:

— Ciento ochenta y dos pesetas por día trabajado, para el operario que conduzca un vehículo ligero.

— Ciento noventa y cinco pesetas por día trabajado, al operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Art. 34. *Vacaciones anuales.*—Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones pagadas, como máximo divididas en dos periodos de los cuales uno al menos será múltiplo de una semana completa.

Las vacaciones serán a elección del trabajador que hará su petición antes del 15 de abril. Con dichas peticiones y previo acuerdo entre la Empresa y el C. I. de Empresa se confeccionará un calendario de vacaciones que será publicado antes del 31 de mayo.

Las vacaciones serán abonadas por el importe de salario base, plus convenio, plus de antigüedad, plus de vinculación a la categoría y plus de Jefe de Equipo.

En ningún caso el tiempo empleado en el viaje desde el lugar de trabajo a su domicilio fijo o lugar de residencia será considerado como de vacaciones.

El número de compensaciones de gastos no percibidos en el año con motivo de las vacaciones nunca será superior al número de días de vacaciones disfrutados en el año.

Art. 35. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será la siguiente:

1.º Personal de obra, 1.927 horas de lunes a viernes.

La jornada de trabajo comenzará en el momento en el que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la Empresa para trasladarse al lugar de trabajo, y finalizará en el tajo, dejando constancia de que todo el tiempo perdido ajeno al propio trabajador, será considerado como jornada laboral y no entrará en producción.

A estos efectos, la Empresa proporcionará y costeará a todo su personal los medios de locomoción para trasladarse a los lugares de trabajo que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados, o en su caso a los que fueron destinados.

En el año 1982 la jornada de trabajo será de 1.897 horas, con las mismas condiciones descritas en los párrafos anteriores.

2.º Oficinas centrales, 1.873 horas de trabajo efectivo en jornada de lunes a viernes.

Art. 36. *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.

En el caso de que, por voluntad del trabajador, no se recuperen estas horas en la forma y plazos establecidos, será descontado el 50 por 100 de su importe en la primera nómina disponible, de acuerdo con lo dispuesto en la norma 8.ª de las complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, aprobadas por Orden de 8 de mayo de 1973.

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.

Art. 37. *Licencia retribuida.*—Se concederán en los casos previstos en el artículo 37, apartados 3, 4 y 5, del Estatuto del Trabajador, y se abonarán con arreglo al salario base, plus de antigüedad, plus de convenio, plus de vinculación y plus de Jefe de Equipo.

Cuando el motivo de la licencia retribuida sea uno de los comprendidos en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 37 del mencionado Estatuto, el personal que preste sus servicios en las obras que realiza la Empresa disfrutará además del tiempo empleado en el viaje.

Art. 38. *Forma de pago.*—La forma de pago establecida en la Empresa es la de meses naturales vencidos para todas las categorías cuyo abono será:

a) Para el personal de obra los pagos se realizarán el día 15 de cada mes, fecha en la cual se liquidarán todas las cantidades devengadas en el mes anterior.

b) El personal que preste servicios en la oficina central de Madrid tendrá como día de pago el 10 de cada mes.

A petición del trabajador se entregarán anticipos mensuales el día 25 de cada mes por importe de 25.000 pesetas para quien percibe compensación y 20.000 pesetas para el resto del personal. A quienes causen alta o baja en el mes, la parte proporcional.

Art. 39. *Justificantes de pago.*—La Empresa facilitará a cada trabajador el justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada uno de ellos.

Por su parte, el trabajador queda obligado a firmar el recibo de los haberes recibidos.

La firma del recibo no supone la conformidad con los conceptos que contenga; únicamente significa comprobante de que se recibió la cantidad que consta en el recibo.

En los casos en los que al trabajador haya de descontarse cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta, se hará constar el importe detruido y la fecha en que se recibió el anticipo.

Los eventuales errores en la nómina serán subsanados a los cinco días de la fecha de pago, mediante un anticipo por el importe del error calculado y a regularizar en la nómina del mes siguiente.

## CAPITULO IV

### Ayudas sociales

Art. 40. *Complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social.*—La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social en favor de los trabajadores, al 100 por 100 de todos los conceptos salariales, en caso de baja por enfermedad o accidente.

Asimismo, la Empresa establece una prestación complementaria del 100 por 100 del importe de la compensación de gastos durante el primer mes de baja. A partir del primer mes esta prestación complementaria será del 75 por 100 de la compensación de gastos.

Se establece en todo caso un período de carencia para los tres primeros días, en los casos de baja por enfermedad, durante los cuales no se percibirá la compensación de gastos.

Para tener derecho a la prestación complementaria, el trabajador deberá someterse a los reconocimientos médicos por los facultativos que la Empresa determine. En cualquier caso, será necesaria la baja de la Seguridad Social.

Art. 41. *Ayuda familiar.*—Quienes perciban ayuda familiar de la Seguridad Social recibirán de la Empresa una cantidad complementaria de 1.005 pesetas mensuales.

Art. 42. *Ayuda escolar.*—Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 870 pesetas por cada hijo que se encuentre en edad escolar, es decir, entre los cuatro y dieciséis años, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 43. *Ayuda para hijos disminuidos.*—Los trabajadores que acrediten tener un hijo disminuido físico o mental, recibirán de la Empresa la cantidad de 11.550 pesetas mensuales. Para tener derecho a dicha ayuda, los hijos deberán someterse a los reconocimientos médicos de los facultativos que la Empresa determine o recibir ayuda de la Seguridad Social por este concepto.

Art. 44. *Economato.*—Manteniéndose los economatos concertados en Madrid y Barcelona, la Dirección y el Comité continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la consecución de economatos para todo el personal.

Art. 45. *Seguro de vida.*—Se continuará con el seguro de vida establecido en anteriores Convenios para todo el personal de la Empresa, que cubre los siguientes riesgos e importes:

Muerte, 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente, 2.000.000 de pesetas.

Invalidez total permanente, 1.000.000 de pesetas.

Invalidez parcial permanente (tanto por ciento del baremo), 1.000.000 de pesetas.

Las primas se continuarán repartiendo al 50 por 100 con cargo a la Empresa y a los trabajadores.

Art. 46. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Durante el año 1981 la Empresa abonará, de una sola vez, 13.500 pesetas a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de anti-

güedad en la Empresa y 20.000 pesetas a los que cumplan diez años de antigüedad.

Art. 47. *Ayuda guardería.*—El personal femenino de la Empresa percibirá por este concepto la cantidad de 4.700 pesetas por cada hijo en edad de guardería, es decir, desde su nacimiento hasta la edad escolar, siempre que se acredite con el recibo de la guardería correspondiente.

CAPITULO V

Derechos sindicales

Art. 48. La Empresa reconoce al Comité interprovincial los siguientes derechos:

48.1. Como el único órgano representativo de los trabajadores para la negociación del Convenio Colectivo de «Seirt, Sociedad Anónima», y su interpretación, según el artículo 6.º del presente Convenio.

48.2. La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos asuntos de su competencia que afecten a los trabajadores en su conjunto, así como a los distintos centros, departamento y grupos que componen la plantilla sin menoscabo de la representación de los Delegados elegidos en los distintos grupos de la Empresa.

Art. 49. La composición del Comité interprovincial será de dieciocho miembros, elegidos con criterios de representatividad en función del número de trabajadores que forman los distintos departamentos, grupos y centros que compone la plantilla:

49.1. Las reuniones entre la Dirección y el Comité interprovincial, se realizará con carácter ordinario de forma mensual y con carácter extraordinario cuando ambas partes así lo acuerden.

49.2. Los Delegados y miembros del Comité, en caso de reunión con la Dirección o en comisión de trabajo viajarán por cuenta de la Empresa y recibirán una compensación de gastos de 1.155 pesetas cuando tuvieran que salir de la provincia o la ayuda de comida de Torrejón cuando fuese en el interior de ésta.

Art. 50. El Secretario del Comité procurará preparar el orden del día de cada reunión con la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible, levantando acta al finalizar la misma.

50.1. Los Delegados y miembros del Comité tendrán la obligación de avisar a su superior inmediato con la antelación posible, preferentemente antes de producirse, o en todo caso después de las ausencias al trabajo, así como sus desplazamientos u otra anomalía derivada del cumplimiento de sus responsabilidades sindicales y justificarla siempre que sea posible.

50.2. Los Delegados de los trabajadores pertenecientes al Comité, tendrán para su práctica sindical cuarenta horas mensuales.

Los Delegados no pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical treinta horas mensuales.

50.3. El tiempo empleado en las reuniones con la representación de la Empresa y en comisión de trabajo del C. I. no será computable como tiempo sindical.

Art. 51. La Empresa facilitará al Comité todos los medios razonablemente necesarios, tanto a nivel de locales, medios de oficina, tabloneros de información etc., que también estarán a disposición de los Delegados sindicales.

51.1. Todo lo expuesto en los artículos anteriores sólo será sustituido por una Ley que lo mejore.

Art. 52. Para los derechos y obligaciones no recogidos expresamente en este capítulo, se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores referente a representación colectiva.

Tabla de retribuciones. Vigencia 1 de enero de 1981

I. SUELDOS MENSUALES

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingeniero ... ..	61.431	25.430	86.861
Perito primera C ... ..	51.787	36.125	87.892
Perito primera B ... ..	51.787	32.158	83.925
Perito primera A ... ..	51.787	28.003	79.770
Perito segunda C ... ..	51.787	24.847	76.614
Perito segunda B ... ..	51.787	21.793	73.580
Perito segunda A ... ..	51.787	18.858	70.425

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<i>Técnicos titulados</i>			
Perito tercera C ... ..	51.787	15.603	67.370
Perito tercera B ... ..	51.787	13.569	65.336
Perito tercera A ... ..	51.787	11.531	63.298
<i>Técnicos no titulados</i>			
Encargado primera C .. ..	38.176	29.193	67.369
Encargado primera B .. ..	38.176	27.160	65.336
Encargado primera A .. ..	38.176	25.122	63.298
Encargado segunda C ... ..	38.176	22.091	61.167
Encargado segunda B ... ..	38.176	20.929	59.105
Encargado segunda A ... ..	38.176	19.029	57.205
Encargado tercera C ... ..	38.176	16.979	55.155
Encargado tercera B ... ..	38.176	15.975	54.151
Encargado tercera A ... ..	38.176	14.985	53.161
Auxiliar técnico C ... ..	33.318	17.786	51.104
Auxiliar técnico B ... ..	33.318	16.754	50.072
Auxiliar técnico A ... ..	33.318	15.724	49.042
<i>Administrativos</i>			
Jefe Administrativo primera ...	57.163	26.761	83.924
Jefe Administrativo segunda C ...	50.558	35.270	85.828
Jefe Administrativo segunda B ...	50.558	31.144	81.702
Jefe Administrativo segunda A ...	50.558	27.043	77.601
Oficial Admin. primera C ... ..	44.519	27.984	72.503
Oficial Admin. primera B ... ..	44.519	23.870	68.389
Oficial Admin. primera A ... ..	44.519	19.786	64.305
Oficial Admin. segunda C ... ..	38.547	20.762	59.309
Oficial Admin. segunda B ... ..	38.547	16.608	55.155
Oficial Admin. segunda A ... ..	38.547	12.551	51.098
Auxiliar Administrativo C ... ..	33.790	13.320	47.110
Auxiliar Administrativo B ... ..	33.790	9.211	43.001
Auxiliar Administrativo A ... ..	33.790	5.092	38.882
<i>Subalternos</i>			
Almacenero ... ..	34.016	8.985	43.001
Chófer de turismo ... ..	36.616	8.430	45.046
Vigilante ... ..	34.016	8.985	43.001
Telefonista ... ..	34.016	8.985	43.001
Ordenanza ... ..	30.602	3.584	34.186
Aspirante y Botones 17 años ...	24.794	4.724	29.518
Aspirante y Botones 16 años ...	20.277	4.910	25.187
Aspirante y Botones 15 años ...	17.156	4.921	22.077
<i>Técnicos de oficina</i>			
Delineante primera C ... ..	44.519	27.984	72.503
Delineante primera B ... ..	44.519	23.870	68.389
Delineante primera A ... ..	44.519	19.786	64.305
Delineante segunda C ... ..	38.547	20.762	59.309
Delineante segunda B ... ..	38.547	16.608	55.155
Delineante segunda A ... ..	38.547	12.551	51.098
Jefe Organización segunda C ...	50.558	35.270	85.828
Jefe Organización segunda B ...	50.558	31.144	81.702
Jefe Organización segunda A ...	50.558	27.043	77.601
Técnico Organ. segunda C ... ..	44.519	27.984	72.503
Técnico Organ. segunda B ... ..	44.519	23.870	68.389
Técnico Organ. segunda A ... ..	44.519	19.786	64.305
Auxiliar Organización C ... ..	33.790	13.320	47.110
Auxiliar Organización B ... ..	33.790	9.211	43.001
Auxiliar Organización A ... ..	33.790	5.092	38.882

II. RETRIBUCION DIARIA

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Brigada primera ...	1.117	699	1.816
Capataz de Brigada segunda ...	1.086	602	1.688
Capataz de Brigada tercera ...	1.057	506	1.563
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de primera ... ..	1.037	498	1.535
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de segunda ... ..	971	448	1.417
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de tercera ... ..	900	429	1.329
Especialista Celador o Empalmador ... ..	841	399	1.240
Peón ... ..	834	378	1.212
Conductor de camión pesado C ...	1.024	619	1.643
Conductor de camión pesado B ...	958	586	1.522
Conductor de camión pesado A ...	886	550	1.436