

12134

RESOLUCION de 8 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Seirt, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Seirt, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 29 de marzo de 1982, por la Dirección y el Comité de Empresa de «Seirt, S. A.», el día 16 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

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 un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SEIRT, S. A.»

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *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 2240/1974, 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 CI 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 1982.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—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.*—Los conceptos remunerativos contemplados en el presente Convenio se revisarán, si procede, desde 1 de julio de 1982, con arreglo a los criterios recogidos en el apartado II 3 del Acuerdo Nacional de Empleo.

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente 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 eco-

nómicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, ingresos, periodo de prueba, clasificación profesional y ceses

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 CI de Empresa, de un mes para otro, sobre los siguientes su- puestos:

- 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, estarán obligados 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 puedan ser 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 al PPA:

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

Sin perjuicio de los anteriores criterios, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones de desempleo, o jóvenes en busca de primer empleo.

Art. 10. *Periodo de prueba.*—Se establece un periodo 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: Oficinas 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 lo sustituyera.

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 anterior-

mente, 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 41 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 de 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*.—El 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 CI de Empresa con una antelación mínima de dos meses.

Art. 15. *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 duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este 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, ocupándose aquella vacante por quien corresponda. 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.

Art. 16. *Excedencia especial*.—Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que es el que regula la excedencia normal en «Seirt», la Empresa concederá la excedencia a los operarios por tiempo no superior a un año cuando medien motivos serios y debidamente justificados de orden familiar o estudios, al término de la cual el trabajador se reincorporará a la Empresa en su misma especialidad y categoría.

No podrán solicitar esta excedencia especial los trabajadores que fueran a colocarse en Empresas que constituyan competencia directa de «Seirt».

Esta clase de excedencia, a la que no podrá acogerse simultáneamente un número de trabajadores superior al tres por ciento de la plantilla fija, será cubierta normalmente con personal interino. No obstante, si en algún caso se cubriera con personal fijo de «Seirt», el sustituto no consolidará ni categoría ni salario, pese a lo dispuesto en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 15 de este mismo Convenio.

El derecho a disfrute de la excedencia especial sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si ha transcurrido un mínimo de tres años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 17. *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 entre-

gada al Secretario del CI 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.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 18. *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. 19. *Conceptos remunerativos*.—Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

19.1. Salario base.

19.2. Complementos:

19.2.1. Personales:

— Plus de antigüedad.

— Plus de Convenio.

— Plus de vinculación a la categoría.

19.2.2. De puesto de trabajo:

— Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

— Plus de Jefe de Equipo.

— Plus de nocturnidad.

— Plus de conducción.

19.2.3. De cantidad y calidad de trabajo:

— Horas extraordinarias.

19.2.4. De vencimiento periódico superior al mes:

— Gratificación extraordinaria de marzo.

— Gratificación extraordinaria de julio.

— Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 20. *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. 21. *Plus de antigüedad*.—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establece el siguiente baremo, calculado sobre el salario base y computándose todos los períodos 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.

5.º A los trece años, 12,5 por 100.

Estos porcentajes no serán acumulativos, sustituyendo los mayores a los menores. La forma de aplicación será la establecida en el artículo 76 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 22. *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. 23. *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 21 del presente Convenio, pero referidas a los períodos 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. 24. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad*.—Los trabajadores que hayan realizado trabajos, considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, disfrutarán de una bonificación diaria del 25 por 100 del salario base, más plus Convenio independientemente de la categoría que ostenten.

Art. 25. *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, más plus Convenio de las tablas del anexo.

Los Jefes de Equipo se nombrarán dentro de cada grupo, recayendo 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. 26. *Plus de nocturnidad*.—Todos los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán una remuneración del 25 por 100 del salario base, más plus Convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Art. 27. *Horas extras*.—Es deseo de la Empresa y de los trabajadores que el trabajo se realice con eficiencia dentro de la jornada normal. Los trabajadores desarrollarán su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

En ningún caso, las horas extras por trabajador excederán de ochenta y cinco anuales.

Como excepción al apartado anterior, se consideran horas extras estructurales, que en ningún caso serán obligatorias, las de:

- Conductores.
- Mecánicos.
- Trabajos en cable coaxial.
- Horas extras de viaje.

Únicamente será obligatorio realizar trabajos en horas extraordinarias en casos de fuerza mayor, entendiéndose por tales casos aquellos imprevisibles que puedan afectar al funcionamiento del servicio o puedan causar daños materiales. El valor único de la hora extra normal se obtendrá aplicando el 175 por 100 (y en las previstas en el párrafo anterior el 250 por 100) al resultado de dividir por el número de horas mensuales de trabajo, la suma de los importes, correspondientes al mismo período, 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. 28. 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. 29. Gratificación extraordinaria.—Coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de marzo, la Empresa abonará a todos los trabajadores que estuvieren de alta y en activo al 31 de diciembre de 1981 y al 31 de marzo de 1982 la cantidad de 37.263 pesetas en concepto de gratificación extraordinaria.

Art. 30. Quebranto de moneda.—En relación a esta compensación se seguirá a este respecto lo dispuesto en el artículo 63 de la Ordenanza Laboral de esta actividad.

Art. 31. Compensación de gastos por alojamiento y manutención.

31.1. 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 especiales 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 1982 será el siguiente:

COMPENSACION DE GASTOS

	Residencia	Normal	Especial
Operarios	984	1.337	1.500
Encargado de tercera o segunda o Auxiliar técnico	1.100	1.550	1.600

31.2. El personal incluido en el apartado 11.2 del presente Convenio contratado para los trabajos de redes, percibirá las siguientes cantidades:

- Compensación normal, 984.
- Compensación especial, 1.500.

31.3. 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 492 pesetas.

Art. 32. Viajes.—Cuando por razón del trabajo el trabajador tuviera necesidad de viajar, utilizará los medios propios de la Empresa, siempre que éstos 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 establezca un plazo mínimo de ocho días, excepto en casos de difícil previsión. Cuando se dé esta excepción se informará al CI de Empresa.

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

Se efectuarán todos los viajes durante el período 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 licencia retribuida, la Empresa abonará el importe del viaje de ida 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 otro de vuelta, abonando combi horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral.

Art. 33. 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:

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

45

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. 34. 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. 35. Vacaciones anuales.—Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones pagadas, como máximo divididas en dos períodos 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 CI 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. 36. Jornada de trabajo.—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será la siguiente:

- 1.º Personal de obra mil ochocientos ochenta y ocho 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.

- 2.º Oficinas centrales, mil ochocientas setenta y tres horas de trabajo efectivo, en jornada de lunes a viernes.

Art. 37. 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 6.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. 38. *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. 39. *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. 40. *Justificante 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 descontársele cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta, se hará constar el importe de dicho anticipo 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. 41. *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 accidente o enfermedad. 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 periodo 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. 42. *Ayuda familiar*.—Quienes perciban ayuda familiar de la Seguridad Social, recibirán de la Empresa, una cantidad complementaria de 1.116 pesetas mensuales.

Art. 43. *Ayuda escolar*.—Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 986 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. 44. *Ayuda para hijos disminuidos*.—Los trabajadores que acrediten tener un hijo disminuido físico o mental, recibirán de la Empresa la cantidad de 12.820 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. 45. *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. 46. *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 (% 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. 47. *Premio de vinculación a la Empresa*.—Durante el año 1982 la Empresa abonará, de una sola vez, 15.000 pesetas a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 22.200 pesetas a los que cumplan diez años de antigüedad.

Art. 48. *Ayuda Guardería*.—El personal femenino de la Empresa percibirá por este concepto la cantidad de 5.500 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

De seguridad e higiene

Art. 49. *Comisión de Seguridad e Higiene*.—La comisión de Seguridad e Higiene tendrá la siguiente composición: Tres miembros nombrados por la Dirección y otros tres miembros del CI.

49.1. Funciones.

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes.
- Realizar visitas a las Delegaciones y grupos de trabajo.
- Detectar las deficiencias y proponer soluciones.
- Investigar la causa de los accidentes.
- Controlar la realización de reconocimientos médicos.
- Conocer los resultados de las investigaciones higiénicas y sanitarias.
- Cuidar de que todos los trabajadores reciben una información adecuada.

Art. 50. *Reuniones*.—La Comisión de Seguridad e Higiene celebrará sus reuniones como parte de las que efectúe el Comité de Empresa.

Art. 51. *Formación*.—La Empresa estará obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores en plantilla, o cuando cambien de puestos de trabajo, o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador.

Art. 52. *Prevención de accidente*.—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.

52.1. 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.

52.2. La Empresa estará obligada a tener los medios de prevención de accidentes que se ajusten al trabajo que se realice en cada momento.

Art. 53. *Vestuario*.—La Empresa dotará anualmente a sus operarios fijos de dos conjuntos de chaqueta y pantalón y dos camisetas.

Asimismo proporcionará anualmente un par de botas de tipo telefónico, contra entrega de las anteriores suficientemente usadas. La Empresa mantendrá el stock necesario para garantizar la renovación de las botas en cada momento.

Igualmente la Empresa entregará el chquetón de abrigo de tipo telefónico en base al acuerdo tomado en fecha 9 de marzo de 1981.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 54. La Empresa reconoce al Comité Interprovincial los siguientes derechos:

54.1. 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.

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

Art. 55. La composición del Comité Interprovincial será de 18 miembros, elegidos con criterios de representatividad en función del número de trabajadores que forman los distintos departamentos, grupos y centros que compone la plantilla.

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

55.2. 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 1.300 pesetas, cuando tuvieren que salir de la provincia o

la ayuda de comida de Torrejón cuando fuese en el interior de ésta.

Art. 56. 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.

56.1. 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.

56.2. 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.

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

Art. 57. 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.

57.1. Todo lo expuesto en los artículos anteriores sólo será sustituido por una ley que lo mejore.

Art. 58. Para los derechos y obligaciones no recogidos expresamente en este capítulo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, referente a representación colectiva.

Tabla de retribuciones. Vigencia, 1 de enero de 1982

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
I. SUELDOS MENSUALES			
Técnicos titulados:			
Ingeniero	66.095	27.361	93.456
Perito primera C	56.027	38.500	94.527
Perito primera B	56.027	34.380	90.407
Perito primera A	56.027	30.074	86.101
Perito segunda C	56.027	26.788	82.815
Perito segunda B	56.027	23.616	79.643
Perito segunda A	56.027	20.380	76.387
Perito tercera C	56.027	17.188	73.215
Perito tercera B	56.027	15.075	71.102
Perito tercera A	56.027	12.959	68.986
Técnicos no titulados:			
Encargado primera C	41.730	31.484	73.214
Encargado primera B	41.730	29.372	71.102
Encargado primera A	41.730	27.256	68.986
Encargado segunda C	41.730	25.643	66.773
Encargado segunda B	41.730	22.902	64.632
Encargado segunda A	41.730	20.929	62.659
Encargado tercera C	41.730	18.800	60.530
Encargado tercera B	41.730	17.757	59.487
Encargado tercera A	41.730	16.729	58.459
Auxiliar técnico C	36.764	19.559	56.323
Auxiliar técnico B	36.764	18.487	55.251
Auxiliar técnico A	36.764	17.417	54.181
Administrativos:			
Jefe Adm. primera	61.578	28.828	90.406
Jefe Adm. segunda C	54.516	37.867	92.383
Jefe Adm. segunda B	54.516	33.577	88.083
Jefe Adm. segunda A	54.516	29.323	83.839
Oficial Adm. primera C	48.349	30.196	78.545
Oficial Adm. primera B	48.349	25.924	74.273
Oficial Adm. primera A	48.349	21.683	70.032
Oficial Adm. segunda C	42.302	22.541	64.843
Oficial Adm. segunda B	42.302	18.227	60.529
Oficial Adm. segunda A	42.302	14.014	56.316
Auxiliar administrativo C	37.646	14.532	52.178
Auxiliar administrativo B	37.646	10.262	47.908
Auxiliar administrativo A	37.646	5.984	43.630
Subalternos:			
Almacenero	37.898	10.010	47.908
Chófer de turismo	40.669	9.363	50.032
Vigilante	37.898	10.010	47.908
Telefonista	37.898	10.010	47.908
Ordenanza	34.690	4.063	38.753
Aspirante y Botones 17 años.	28.480	5.426	33.906
Aspirante y Botones 16 años.	23.675	5.733	29.408
Técnicos de oficina:			
Delineante primera C	48.349	30.196	78.545
Delineante primera B	48.349	25.924	74.273

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Delineante primera A	48.239	21.683	70.032
Delineante segunda C	42.302	22.541	64.843
Delineante segunda B	42.302	18.227	60.529
Delineante segunda A	42.302	14.014	56.316
Jefe Organiz. segunda C	54.516	37.867	92.383
Jefe Organiz. segunda B	54.516	33.577	88.083
Jefe Organiz. segunda A	54.516	29.323	83.839
Técnico Organiz. segunda C	48.349	30.196	78.545
Técnico Organiz. segunda B	48.349	25.924	74.273
Técnico Organiz. segunda A	48.349	21.683	70.042
Auxiliar Organización C	37.646	14.532	52.178
Auxiliar Organización B	37.646	10.262	47.908
Auxiliar Organización A	37.646	5.984	43.630

II. RETRIBUCION DIARIA

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Bribada 1. ^a	1.220	787	2.007
Capataz de Brigada 2. ^a	1.220	654	1.874
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 1. ^a	1.158	557	1.715
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 2. ^a	1.090	502	1.592
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 3. ^a	1.016	486	1.502
Especialista Celador o Empalmador	955	453	1.408
Peón	949	431	1.380
Conductor camión pesado C	1.000	727	1.827
Conductor camión pesado B	1.000	602	1.702
Conductor camión pesado A	1.100	512	1.612

12135

RESOLUCION de 8 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Telettra Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Telettra Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de abril de 1982, suscrito por la representación económica y por la representación social de la mencionada Empresa el día 24 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

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 un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «TELETTRA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Las normas pactadas en el presente Convenio afectan al personal de los centros de Torrejón, San Roque y grupo de instalaciones de «Telettra Española, S. A.», que estén sujetos a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de los Centros indicados en el artículo primero, cualquiera que sea su lugar de trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 1982 a 31 de diciembre del mismo año. Si no mediara denuncia expresa, éste se entenderá prorrogado de año en año.

Art. 4.º *Denuncia del Convenio.*—Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes que lo han concertado, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia. Denuncia que habrá de hacerse en forma expresa y por escrito.

Si llegado el momento de proceder a la denuncia del Convenio no existiera el Comité de Empresa, la Comisión Paritaria del Convenio estudiará la forma de proceder.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Los complementos salariales que en concepto de retribución voluntaria viene concediendo la Empresa y los que se pactan en este Convenio seguirán gozando de carácter de gratificables, absorbibles y compensables con futuros aumentos que puedan establecerse por modificación de la Ordenanza o de alguna disposición legal.