

2. Los empleados en esta situación de excedencia por Servicio Militar percibirán las pagas extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre.

3. La suma de las percepciones previstas por los artículos 70 y 71 de la Ordenanza y las reguladas en este artículo, no podrá exceder en ningún caso de las retribuciones garantizadas por el artículo 11 de este Convenio.

CAPITULO XII

Disposiciones varias

Art. 57. Mejoras voluntarias individuales.

La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de continuar aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales de orden económico, como complemento de las generales establecidas en este Convenio, para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción, siempre que lo permitan las disposiciones legales que regulen estas materias.

Art. 58. Impuestos.

De conformidad con las normas sobre negociación colectiva, legislación fiscal vigente y lo establecido en anteriores Convenios, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, cuyo sujeto sea el trabajador, serán de su cargo.

Art. 59. Cláusula general de compensación.

El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo V, podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales, salvo que dichas mejoras, aumentos o modificaciones se produzcan por revisión del Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.º, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

Art. 60. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Si la Dirección General de Trabajo, previo conocimiento de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, previniera a las partes la superación de los criterios de referencia, comprendidos en el Real Decreto-ley 49/1978, y los efectos de dicha superación fuesen lesivos para alguna de ellas, se procederá a su rectificación en el plazo que señale dicha comunicación y, si esto no fuese posible, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberante.

Igualmente este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuere anulada alguna norma esencial del mismo por un Organismo competente, y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

Art. 61. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

Representación económica:

D. Manuel Herrán Romero-Girón.
D. Carlos Cano Lasso.
D. Mariano Camacho Valdeolivas.
D. Santiago Rivas Conde.
D. Eloy Parra Abad.
D. Javier Blanco Rodríguez.

Representación social:

D. Eustaquio Alcázar López.
D. José Antonio Moreno Díez
D. Juan M. Almagro González
D. Francisco Garzón Cuevas
D. Alejandro Pérez Piqueras.
D. Andrés Giménez Piqueras

Se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria el social de «Hidroeléctrica Española, S. A.», en Madrid, calle de Herosilla, número 3.

Art. 62. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia expresa a los mismos en este texto. Asimismo anula los preceptos que el Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndices, en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecten su contenido económico.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», con su personal de la industria eléctrica, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citado.

16783

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 9 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Empresa solicitando la homologación del texto del Convenio Colectivo, suscrito por su personal para el presente año, que fue firmado por las partes el día 8 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y acompañando al texto la correspondiente documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), y sus trabajadores, suscrito el día 8 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO 1979 PARA LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES Y REDES TELEFONICAS («SEIRT, S. A.»)

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 regular por las normas de trabajo de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 13 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 directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Jefe de Departamento Administrativo o Técnico, 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 Empresa suministrará al Comité 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.

c) 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. *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

Art. 3. *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 año en 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 a la mencionada fecha de expiración.

Revisión tablas salariales.—A partir del 1 de julio de 1979 se revisarán en su caso los conceptos remunerativos que figuran en el presente Convenio, aplicándose lo establecido en el artículo 3.º del Decreto-ley 49/1978 sobre Política de Renta y Empleo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 26 de diciembre de 1978 o aquellos otros que lo sustituyan en esa materia.

Dicha revisión será negociada entre la Dirección y el Comité de Empresa, respetando tanto en cuantía como en forma lo establecido por los mencionados Decretos.

Art. 5. *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. *Comisión Paritaria*.—Cuanto surjan 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, uno por los Técnicos y Administrativos y tres por los obreros que han intervenido en la negociación del presente Convenio y otros cuatro representantes designados por la Dirección, los cuales actuarán bajo la Presidencia de quien reglamentariamente corresponda.

Art. 7. *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, periodo de prueba, clasificación profesional, ceses y despidos

Art. 8. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Ordenanza Siderometalúrgica y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El personal ocupado en trabajos de empalme o en aquellos que deban ser realizados en horas nocturnas por las específicas características de los mismos, exigidas por Entidades para las cuales «Seirt» proporciona sus servicios, estará obligado a someterse a régimen de turnos, dándose conocimiento previo al Comité de Empresa, excepto en los casos de difícil previsión.

En cualquier otra circunstancia, no prevista en el párrafo anterior, el establecimiento de turnos deberá hacerse de acuerdo con el procedimiento establecido para las modificaciones del calendario laboral.

Sin menra de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Art. 9. *Ingresos y vacantes a cubrir*.—Con excepción de los puestos de mando, que son de libre designación por parte de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se afectuará 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:

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

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 o de plantilla:

Peones y especialistas: Quince días.
Profesionales de oficio: Treinta días.
Subalternos: Quince días.
Administrativos: Sesenta 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 informará al Secretario del Comité de las altas habidas, así como de su lugar de trabajo.

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

Los tipos de contrato de trabajo serán los siguientes:

11.1. *Indefinido*.—Para la prestación de servicios de carácter permanente y fijo dentro de la Empresa.

El personal acogido a este tipo de contrato se subdivide en dos grupos:

11.1.1. *Personal con puesto fijo* y establece 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 22, punto 2 de la Ley de Relaciones Laborales o cualquier otra norma que la 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 dieta, 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 punto 2 del artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales.

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 o la dieta 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 dieta, y pasará a ocupar dicho puesto fijo al superar el periodo 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 41 del presente Convenio.

11.2. *A término fijo, por unidad de tiempo o de obra*.—Si terminado el periodo 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. *Evertual*.—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*.—Cor 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 regularán 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 categorías que se especifican en las tablas del anexo del presente Convenio.

La Empresa no estará obligada a cubrir todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Igualmente podrán ser ampliadas o reducidas en los casos que se estimer necesarios, informando de ello, en su caso, al Comité de Empresa.

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 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 Orden Laboral.

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 duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto 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 servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, 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.
Plus de calidad y cantidad.

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 trabajador fijada por unidad de tiempo, y su cuantía es la que figura en el anexo de este Convenio.

Art. 20. *Plus por 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:

Porcentaje

1.º A los tres años	2,5
2.º A los cinco años	5,0
3.º A los ocho años	7,5
4.º A los diez años	10,0

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:

	Peón, Oficial tercera y Especialista	Oficiales segunda y primera
1.º A los dos años	23 Pts/día	29 Pts/día
2.º A los cuatro años	46 Pts/día	58 Pts/día

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.*—Los trabajadores que hayan de realizar trabajos considerados como penosos, tóxicos o peligrosos disfrutarán de una bonificación diaria por este concepto, independientemente de la categoría que ostentan.

En cada caso, el Vigilante del Comité para Seguridad e Higiene informará sobre la posible penosidad, toxicidad y peligrosidad del trabajo, independientemente de la Reglamentación existente. La falta de acuerdo entre estos Delegados y la Dirección respecto a la citada calificación será resuelta por la Delegación Provincial de Trabajo.

Para todo lo relacionado con el cálculo económico de este plus, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica o cualquier normativa que la sustituyera.

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 más plus convenio de las tablas del anexo.

Art. 25. *Plus de nocturnidad.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o cualquier disposición que pueda promulgarse en lo sucesivo, y será calculado sobre el salario base más plus Convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera de más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Art. 26. *Plus de calidad y cantidad.*—Se mantiene para todo el personal operario un plus cuya cuantía es de 100 pesetas por día natural, computable a efectos de pagas extraordinarias de Navidad y de julio, vacaciones, enfermedad y accidentes.

Durante el primer semestre del año 1979, las horas de incentivo que excedan de cinco se abonarán a razón de 220 pesetas por hora.

Si durante el período comprendido entre los meses de febrero y junio, ambos inclusive, se logra un volumen de horas de incentivo no inferior al 12 por 100 de la suma de horas normales y de viaje realizadas, las condiciones pasarán a ser las siguientes:

- a) A partir de 1 de julio, todas las horas de incentivo realizadas se abonarán a razón de 220 pesetas.
- b) A partir de 1 de julio, la mitad de este plus pasará a integrar el concepto de plus Convenio.
- c) A partir de 31 de diciembre de 1979, la mitad restante pasará asimismo a integrar dicho concepto.

En el caso de no alcanzarse el porcentaje indicado en el párrafo anterior por causas no imputables al trabajador, tales como condiciones climatológicas, falta de materiales o útiles, falta de recepción de órdenes, errores excepcionales u otras causas de fuerza mayor, las horas perdidas por tales circunstancias deberán ser deducidas del cómputo total de horas normales y de viaje.

El Comité de Empresa vigilará la aplicación de este complemento durante el año 1979 e intervendrá en cualquier modificación que del mismo se haga en este período.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de la Empresa y de los trabajadores que el trabajo se realice con eficiencia du-

rante 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.

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 158,3 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.

Art. 28. *Gratificación extraordinaria 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 y más plus de calidad y cantidad, 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 otorgan.

Art. 29. *Gratificación extraordinaria.*—Coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de marzo, la Empresa abonará a todos los trabajadores de alta en la misma al 31 de diciembre de 1978 y que continúen de alta al 31 de marzo de 1979, la cantidad de 16.400 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. *Dietas.*

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 dieta normal o compensación 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 dieta especial y reemplazará a la dieta 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 dieta especial durante el tiempo de aquel desplazamiento.

El importe de las dietas o compensaciones durante el año 1979, será el siguiente:

	Compensación residencia	Dieta normal	Dieta especial
Operarios	700	840	950
Encargado de 3.ª, 2.ª o Auxiliar Técnico	800	1.050	1.050
Encargado 1.ª	850	1.100	1.100

Todas estas cantidades se acuerdan en tanto se cubran los puestos de residencias convocados. En caso contrario, las cantidades serán reajustadas de acuerdo con el Comité de Empresa.

31.2. No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para el personal interino, eventual y contratado para obra determinada. Para este personal serán de aplicación, como mínimo, las condiciones establecidas en el artículo 7.º, párrafo primero de la Orden de 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo).

Art. 32. *Viajes.*—Cuando por razón del trabajo el productor 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 entregar anticipo a cuenta de los gastos a quien lo solicite.

Se procurará efectuar 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 son vacaciones, la Empresa abonará el importe del viaje de ida y vuelta desde el lugar de trabajo a Madrid, en las condiciones y forma indicadas.

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:

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

51

donde:

- A = Salario base.
- B = Plus de antigüedad.
- C = Plus de Convenio.

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 complemento no será computable para vacaciones, ni pagas extraordinarias ni horas extraordinarias.

Art. 34. *Plus de conducción.*—Todo el personal operario que no tenga categoría de conductor y que conduzca un vehículo de la Empresa, percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

- Ciento cincuenta y siete pesetas por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.
- Ciento sesenta y ocho 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 veintiocho días naturales de vacaciones pagadas, como máximo divididas en dos períodos cada uno de ellos múltiplo de una semana completa, que serán a su elección y que se abonarán por el importe del salario base, plus Convenio, plus de antigüedad, plus de vinculación a la categoría, plus de Jefe de Equipo y plus de calidad y cantidad.

En ningún caso el tiempo empleado en el viaje desde el lugar de trabajo a Madrid será considerado como vacaciones.

El número de dietas o compensaciones no percibidas 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. Personal de obra: Jornada diaria de ocho horas y treinta minutos, de lunes a viernes, y siete, sábados, con jornada de siete horas.

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 en la forma que corresponda.

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. Oficinas Centrales: Mil ochocientas setenta y tres horas de trabajo efectivo al año, distribuidas 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 18 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. *Licencias retribuidas*.—Se concederán en los casos previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica 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 1, 2, 3 y 4 del artículo 60 de la mencionada Ordenanza de Trabajo, 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 18.000 pesetas para quien percibe dietas, y 10.000 pesetas para el resto del personal. A quienes causen alta o baja en el mes, la parte proporcional.

Art. 40. *Justificantes de pago*.—La Empresa facilitará a cada productor 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 productor 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 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

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 enfermedad o accidente.

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

Se establece en todo caso un período de carencia para los tres primeros días, durante los cuales no se percibirán dietas o compensación de residencia.

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 750 pesetas mensuales.

Art. 43. *Ayuda escolar*. Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 750 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 perciban ayuda familiar de la Seguridad Social por este concepto, recibirán de la Empresa la cantidad de 7.500 pesetas mensuales.

Art. 45. *Economato*. La Dirección y el Comité de Empresa continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la consecución de un Economato 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:

	Pesetas
Muerte	700.000
Muerte por accidente	1.400.000
Invalidez total permanente	700.000
Invalidez parcial permanente (% baremo)	700.000

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

Art. 47. *Premio de vinculación a la Empresa*.—Durante el año 1979, la Empresa abonará, de una sola vez, 10.000 pesetas a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de

antigüedad en la Empresa y 15.000 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 3.000 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.

Tabla de retribuciones. Vigencia 1 de enero de 1979

I Sueldos mensuales

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<i>Técnicos titulados:</i>			
Ingeniero	48.250	19.625	67.875
Perito primera C	40.389	28.360	68.749
Perito primera B	40.389	25.000	65.389
Perito primera A	40.389	21.482	61.871
Perito segunda C	40.389	18.809	59.198
Perito segunda B	40.389	16.224	56.613
Perito segunda A	40.389	13.589	53.958
Perito tercera C	40.389	10.582	51.371
Perito tercera B	40.389	9.259	49.648
Perito tercera A	40.389	7.534	47.923
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Encargado primera C	29.032	22.338	51.370
Encargado primera B	29.032	20.616	49.648
Encargado primera A	29.032	18.891	47.923
Encargado segunda C	29.032	17.086	46.118
Encargado segunda B	29.032	15.340	44.372
Encargado segunda A	29.032	13.731	42.763
Encargado tercera C	29.032	11.996	41.028
Encargado tercera B	29.032	11.145	40.177
Encargado tercera A	29.032	10.307	39.339
Auxiliar técnico C	24.665	12.932	37.597
Auxiliar técnico B	24.665	12.058	36.723
Auxiliar técnico A	24.665	11.185	35.850
<i>Administrativos:</i>			
Jefe Administ. primera ...	44.755	20.634	65.389
Jefe Adm. segunda C	38.515	27.486	67.001
Jefe Adm. segunda B	39.515	23.992	63.507
Jefe Adm. segunda A	39.515	20.519	60.034
Oficial Administrativo primera C	34.275	21.443	55.718
Oficial Administrativo primera B	34.275	17.959	52.234
Oficial Administrativo primera A	34.275	14.500	48.775
Oficial Administrativo segunda C	29.032	15.467	44.499
Oficial Administrativo segunda B	29.032	11.996	41.028
Oficial Administrativo segunda A	29.032	8.560	37.592
Auxiliar Administrativo C ...	24.665	9.556	34.221
Auxiliar Administrativo B ...	24.665	6.077	30.742
Auxiliar Administrativo A ...	24.665	2.589	27.254
<i>Subalternos:</i>			
Almacenero	24.665	6.072	30.737
Chófer de turismo	26.761	5.705	32.466
Vigilante	24.665	6.077	30.742
Telefonista	24.665	6.077	30.742
Aspirante y Botones de 17 años	16.630	2.689	19.319
Aspirante y Botones de 16 años	12.962	2.689	15.651
Aspirante y Botones de 15 años	10.340	2.689	13.029
Aspirante y Botones de 14 años	9.292	2.689	11.981
Ordenanza	21.299	1.972	23.271
<i>Técnicos de oficina:</i>			
Delineante primera C	34.275	21.443	55.718
Delineante primera B	34.275	17.959	52.234
Delineante primera A	34.275	14.500	48.775
Delineante segunda C	29.032	15.524	44.556
Delineante segunda B	29.032	12.044	41.076
Delineante segunda A	29.032	8.564	37.596
Jefe de Organización segunda C	39.515	27.486	67.001
Jefe de organización segunda B	39.515	23.992	63.507

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Jefe de Organización segunda A	39.515	20.519	60.034
Técnico de Organización segunda C	34.275	21.443	55.718
Técnico de Organización segunda B	34.275	17.959	52.234
Técnico de Organización segunda A	34.275	14.500	48.775
Auxiliar de Organización C	24.665	9.556	34.221
Auxiliar de Organización B	24.665	6.077	30.742
Auxiliar de Organización A	24.665	2.589	27.254

II. Retribución diaria

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Brigada 1.ª ...	830	320	1.150
Capataz de Brigada 2.ª ...	800	250	1.050
Capataz de Brigada 3.ª ...	770	180	950
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 1.ª ...	754	174	928
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 2.ª ...	696	139	835
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 3.ª ...	638	128	766
Especialista Celador o Empalmador	589	108	696
Peón	580	93	673
Conductor de camión pesado C	754	348	1.102
Conductor de camión pesado B	696	304	1.000
Conductor de camión pesado A	638	290	928

16784 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España.

Visto el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España, en fecha 20 de abril de 1979;

Resultando que con fecha 22 de mayo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Alitalia» y su personal contratado en España con el texto y documentación complementaria al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 20 de abril de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1980.

Considerando que por tratarse de una Empresa privada que no alcanza en su ámbito de aplicación a una plantilla superior a 500 trabajadores, procede su homologación, sin ulterior trámite, con la advertencia, en su caso, de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en sus artículos 5.º, 2, en relación con el 6.º y 7.º;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio objeto de estas actuaciones no se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Uno.—Homologar el IV Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo tercero del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Dos.—Notificar esta resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 4 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «ALITALIA, LINEE AEREE ITALIANE, S. P. A.», Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Objeto del Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia, Linee Aeree Italiane, S. P. A.», denominada de aquí en adelante Empresa, de una parte, y el personal contratado en España por la misma, de la otra.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación y vigencia

Art. 2.º Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en el territorio nacional español por la Empresa, en virtud de un contrato de trabajo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979 y su vigencia será de dos años naturales, es decir, finalizará el 31 de diciembre de 1980, siendo prorrogable tácitamente por otro año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 4.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara alguna cláusula de su actual redacción, los Delegados del Personal deberán reunirse a considerar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

Art. 5.º En el caso de que dentro de la vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio Colectivo General para el grupo de Compañías Aéreas extranjeras operantes en el territorio nacional y su personal contratado en España, el personal de «Alitalia» podrá renunciar al Convenio establecido con la Empresa y acogerse al Convenio de Intercompañías. Sin embargo, serán respetadas las situaciones que de hecho sean más favorables al trabajador con el presente Convenio.

Art. 6.º Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador. Para dicha interpretación se creará una Comisión Mixta de vigilancia y control, compuesta por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. Dicha Comisión deberá estar constituida en el plazo de treinta días a partir de la aprobación del Convenio.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º La Comisión Mixta elaborará en el plazo máximo de cuatro meses un Reglamento interno.

CAPITULO IV

Contratación del personal

Art. 8.º La contratación del personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

Art. 9.º La Empresa cubrirá en principio todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella. Dicha contratación se efectuará previa consulta con la Comisión Mixta creada en el artículo 6.º, debiendo ser el personal contratado preferiblemente de nacionalidad española.