

Artículo 29 - ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la Empresa pueda actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 30 - PROCEDIMIENTO DE MEDICION DEL TRABAJO

Para medir la cantidad de trabajo, desarrollado por cada persona, se continuará aplicando el sistema CREA, que permite establecer o fijar normas generales tipo, para la medida de cada operación o conjunto de operaciones, midiendo para todas y cada una de las labores a realizarse:

tiempo invertido
tiempo real trabajado
descanso o tiempo de reposo y calidad de trabajo.

El sistema CREA, tal como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia, en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 40 - UNIDAD DE MEDIDA

Para determinar la calidad y cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo anterior, se considerará como unidad de medida el minuto, que es la cantidad de trabajo útil y efectivamente desarrollada por un obrero capacitado y adaptado al puesto, en un minuto, trabajando a un ritmo normal, con buena calidad y con el descanso compensador de su esfuerzo.

1) Ver artículo 50 al final.

Artículo 42 - RENDIMIENTO

Tendrá la consideración de actividad o rendimiento la cantidad de trabajo útil que resulte de dividir los minutos óptimos correspondientes a la tarea o tareas útiles encomendadas por el tiempo en minutos de trabajo reales invertidos en su desarrollo, multiplicado por ciento. La escala correspondiente para este concepto estará comprendida entre cero y cien,

Artículo 70 - RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE, NORMAL Y OPTIMOa) Rendimiento mínimo exigible:

Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el período de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a 15 días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (80 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente al rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto:

Se considera actividad normal el aumento en productividad de un 12,5% sobre el mínimo exigible, equivalente a 84,37 puntos CREA.

c) Rendimiento óptimo:

Con objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima la que pueda desarrollar un trabajador capacitado y conocedor del trabajo a lo largo de su jornada y de su vida laboral en buenas condiciones. Esta actividad estará representada por 100.

Artículo 80 - TIEMPOS DE ESPERA

Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causa ajena a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales o por otras causas.

Estos tiempos se valorarán como tiempos de rendimiento mínimo a base 75.

Caso de que los tiempos de espera de un puesto de trabajo se repitan frecuentemente, la Empresa procurará completar las funciones del puesto en forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Artículo 90 - HOJA DE TRABAJO

Cada trabajador cumplimentará la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, tiempo de espera, motivos, hora de comienzo, hora de terminación y demás análogos.

Este documento será verificado por el mando intermedio, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan. Estará redactado con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. Falsificar voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 100 - VALORACION DE LA CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

A la vista de la hoja de trabajo, si el mismo ha sido desarrollado dentro de los límites de calidad exigidos, se valorará el tiempo real útil desarrollado de acuerdo con las unidades de media asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Artículo 110 - PRIMA E INCENTIVO

Tendrá la consideración de prima e incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 60, y cuya valoración define los artículos 14 y 17 según tablas.

Artículo 120 - REVISION DE VALORES

Los valores de trabajo establecidos para cada una de las diferentes operaciones de la empresa serán revisables cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración, tales como:

- Mecanización
- cambio de método de operatorio
- condiciones que influyen en el coeficiente de descanso
- cambios de las exigencias de la calidad
- variación excesiva en los tiempos de espera
- variación en los tiempos de vigilancia
- rendimiento medio de la sección superior al 100
- por error apreciado
- otras causas análogas a las anteriores.

Artículo 130 - DISMINUCION VOLUNTARIA Y CONTINUADA DE RENDIMIENTOS.

Si el trabajador no obtuviese por causa voluntaria la actividad mínima exigible, es decir, si su rendimiento fuese inferior a 75 durante cuatro días consecutivos o seis alternos, podrá ser despedido.

Artículo 140 - RETRIBUCION EN SUPUESTOS DE ENFERMEDAD COMUN Y PERMISOS REGULAMENARIAMENTE RETRIBUIDOS.

Durante los días de ausencia por las causas citadas, se abonarán las cantidades que figuran en las Tablas de Salarios del artículo 15 y además, por cada día laborable de lunes a viernes, se abonarán las cantidades que figuran en las Tablas para este concepto, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 25 de este Convenio.

Artículo 150 - CANTIDAD DE TRABAJO

Se entiende por cantidad de trabajo realizado por un productor durante un tiempo determinado, la suma de minutos concedidos correspondientes a la tarea o tareas efectuadas en ese tiempo determinado, medidos en la forma prevista anteriormente.

16. Las visitas a distribuidores ordenadas por escrito por el Sector H, se valorarán como un aviso.

12297

RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, interprovincial, para la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa el día 28 de febrero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

7º CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESACAPITULO I.DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1º.- Ambito de aplicación.— El presente Convenio afecta a los siguientes ámbitos:

1.1. Territorial.— De acuerdo con lo establecido en el artículo 5º, apartado a), de la Ley 38/1.973, de 19 de Diciembre, y el artículo 2º, de la Orden de 21 de Enero de 1.974, 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, S.A., siempre que se regulen por las normas de trabajo de tendedo de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 18 de Mayo de 1.973 ("Boletín Oficial del Estado de 30 de Mayo"), según confirmación de la Dirección General de Trabajo por Resolución de 9 de Agosto de 1.974, expediente 2240/1.974, 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, acepta voluntariamente, de manera expresa y por escrito su deseo de quedar excluido del Convenio.

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

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

c) El personal que no forma parte de la plantilla fija de la Empresa. En el caso de este personal las relaciones laborales se regularán según lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 2º.- Vigencia.— El Convenio entrará en vigor diez días después de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1.983.

Art. 3º.- Duración y prórroga.— La duración de este Convenio será de un año desde su entrada en vigor y se entenderá automáticamente prorrogado por la tática 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 de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán al 1 de Enero de cada año.

Art. 4º.- Revisión salarial.— En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre - 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primer día de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.983.

Los posibles incrementos se realizarán a todos los conceptos retributivos de forma proporcional.

Art. 5º.- 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. 6º.- 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. 7º.- 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 IIORGANIZACION DEL TRABAJO, INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, CLASIFICACION PROFESIONAL Y CESES.

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

- Trabajos a turno.
- Trabajos fuera de jornada.

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

Dadas las características de SEIRT, Los trabajadores ocupados en trabajos de empalme urbano estarán obligados a realizar trabajos a turno, siempre que se cumpla lo previsto en el párrafo 2º, 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. 9º.- 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 la plantilla, que lo hará en la categoría que le corresponda, y siguiendo este orden de preferencia, siempre que acrediten la capacidad exigida por la Empresa para el puesto ajustándose al P.F.A.:

- 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. 10º.- 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.....	15 días
Profesionales de oficio.....	30 días
Subalternos.....	15 días
Administrativos.....	30 días
Técnicos no titulados.....	60 días
Técnicos titulados.....	120 días

10.2. Personal contratado para obra determinada o eventual:

Peones y especialistas.....	15 días
Profesionales de oficio.....	30 días
Subalternos.....	15 días

Art. 119.- 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 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 período de tiempo o de obra para el que fue contratado no se rescindiere 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. 120.- 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. 130.- 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. 140.- 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 especialidades mientras los servicios no la requieran. Igualmente podrán ser ampliadas o reducidas en los casos que se estimen necesarios, informando al C.I. de Empresa con una antelación mínima de dos meses.

Art. 150.- Trabajos de categoría superior.- Todos los trabajadores en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que correspondiera 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 ese tiempo, volver a su antiguo puesto de trabajo y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, 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. 160.- 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 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 fueren 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 3 por 100 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 solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si ha transcurrido un mínimo de tres años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 170.- 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, o treinta días, si se trata de jefe administrativo o técnico.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o de pago de la liquidación, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ordenanza Laboral.

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

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

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 180.- 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. 19º.- 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 trabajos:

- Horas extraordinarias.

19.2.4.- De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación extraordinaria de Marzo.
- Gratificación extraordinaria de Julio.
- Gratificación extraordinaria Navidad.

Art. 20º.- 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. 21º.- Plus de antigüedad.- Para premiar la antigüedad en la Empresa se establece el siguiente baremo, calculado sobre el salario base y computándose todos los periodos a continuación indicados desde la fecha de ingreso:

Porcentaje

1º.- A los 3 años.....	2,5
2º.- A los 5 años.....	5
3º.- A los 8 años.....	7,5
4º.- A los 10 años.....	10
5º.- A los 13 años.....	12,5

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

Art. 22º.- 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. 23º.- 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 2 años..... 36,- Ptas.
- A los 4 años..... 74,- Ptas.

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 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. 24º.- 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 ostente.

Art. 25º.- 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. 26º.- 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. 27º.- Horas extras.- Fuera de 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 85 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 periodo, devengados por:

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

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

Art. 28º.- 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. 29º.- 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 1.982 y al 31 de Marzo de 1.983 la cantidad de 48.000,- Pesetas en concepto de gratificación extraordinaria.

Art. 30º.- 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. 31º.- Compensación de gastos por alojamiento y manutención.- 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 1.983, será el siguiente:

	Compensación de gastos		
	Residencia	Normal	Especial
- Operarios.....	1.125,-	1.540,-	1.716,-
- Encargado o Auxiliar Técnico.....	1.240,-	1.710,-	1.810,-

Art. 32º.- 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 establece un plazo máximo de ocho días, excepto en casos de difícil previsión. Cuando se dé esta excepción se informará al C.I. de Empresa.

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

Se efectuarán todos los viajes durante el 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 sea 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 vuelta, abonando como horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral.

Art. 33º.- 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:

$$\frac{(A + B + C) \times 7}{45} \text{ donde}$$

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. 34º.- Plus de Conducción.- Todo el personal que no tenga categoría de conductor que a propuesta de la Empresa y voluntariamente conduzca un vehículo percibirá las siguientes cantidades:

- Ciento ochenta y ocho pesetas por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.

- Doscientas una pesetas por día trabajado al operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Art. 35º.- 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 C.I. de Empresa se confeccionará un calendario de vacaciones que será publicado antes del 31 de Mayo.

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

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

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

Art. 36º.- Jornada de trabajo.- Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será la siguiente:

36.1. Personal de obra:

Del 1º de Enero al 30 de Junio, jornada diaria de Lunes a Viernes de 8 horas veinte minutos.

Del 1º de Julio al 31 de Diciembre, jornada diaria de Lunes a Viernes, de 8 horas.
En cómputo anual, la jornada es de 1.857 horas.

La jornada de trabajo para el personal operario 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.

36.2. Oficinas Centrales:

Del 1º de Enero al 30 de Junio, jornada diaria de Lunes a Viernes de 8 horas 15 minutos:

Del 1º de Julio al 31 de Diciembre, jornada diaria de Lunes a Viernes de 8 horas.
En cómputo anual, la jornada es de 1.847 horas.

Art. 37º.- 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 6ª de las complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, aprobadas por Orden de 8 de Mayo de 1.973.

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. 38º.- 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 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. 39º.- 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 sus 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 35.000,— pesetas, siendo de la parte proporcional para quien cause baja en el mes.

Art. 40º.- 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 descontarse cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta, se hará constar el importe de la deuda 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% de todos los conceptos salariales, en caso de baja por accidente o enfermedad.

Asimismo, la Empresa establece una prestación complementaria del 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% de la compensación de gastos.

Se establece una carencia en la compensación de gastos en los siguientes supuestos:

- A partir del tercer día completo en un año de ausencia al trabajo por enfermedad que no haya producido baja por I.L.T.
- En todo caso cuando esa ausencia del día completo al trabajo sin parte de baja por I.L.T. se produzca en un día anterior o posterior a días no laborales.
- Durante los tres primeros días en caso de baja por I.L.T. cuando ésta sucede mientras el trabajador disfruta de permiso o vacaciones.

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 o Mutua de accidente.

Art. 42.- Ayuda familiar.- Quiénes perciban ayuda familiar de la Seguridad Social, recibirán de la Empresa, una cantidad complementaria de 1.148,— Ptas. mensuales.

Art. 43.- Ayuda escolar.- Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 994,— Ptas. por cada hijo que se encuentre en edad escolar, es decir, entre los 4 y 16 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 14.733,— Ptas. 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 (bn 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,—
Muerte por accidente.....	2.000.000,—
Invalidez total permanente.....	1.000.000,—
Invalidez parcial permanente (% baremo)....	1.000.000,—

Las primas se continuarán repartiendo al 50 por 100 con cargo a la Empresa y a los trabajadores. Durante el año 1983 se gestionará la renovación de la póliza, aumentando el riesgo en un 50 por 100.

Art. 47.- Premio de vinculación a la Empresa.- Durante el año 1983, la Empresa abonará de una sola vez 15.432,— Ptas. a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 22.840,— Ptas. 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 6.143,— Ptas. 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 C.I.

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 24 horas, anulará o ratificará dicha paralización.

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

Art. 53.- Trabajo con compresores.- Se organizarán los trabajos que requieran el uso de esta maquinaria de tal forma que un trabajador no utilice el martillo neumático durante más de cuatro horas en un día.

Artº 54.- Vestuario.- La Empresa dotará anualmente a sus operarios - fijos de dos conjuntos de chaqueta y pantalón y dos camisas.

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.

En lo referente al chaquetón, se esperará al resultado en cuanto a duración del de dotación actual a fin de fijar el plazo normal de recambio en las mismas condiciones expuestas en el parrafo anterior.

CAPITULO VI

Derechos Sindicales

Artº 55.- La Empresa reconoce al Comité interprovincial los siguientes derechos:

55.1.- Como el único órgano representativo de los trabajadores para la negociación del convenio colectivo de SEIRT, S.A. y su interpretación. La negociación se realizará a través de una comisión negociadora designada al efecto, y la interpretación a través de la comisión paritaria citada en el Artº 6º del presente convenio.

55.2.- 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.

Artº 56.- 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.

56.1.- 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.

56.2.- Los Delegados y miembros del Comité, en caso de reunión con la Dirección o en comisión oficial de trabajo, viajarán por cuenta de la Empresa y recibirán una compensación de gastos de 1.300,- Ptas. cuando tuvieran que salir de la provincia o la ayda de comida de Torrejón cuando fuese en el interior de ésta.

Artº 57.- 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.

57.1.- 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.

57.2.- Los Delegados de los trabajadores pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical 40 horas mensuales.

Los Delegados no pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical 30 horas mensuales.

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

Artº 58.- La Empresa facilitará al Comité todos los medios razonablemente necesarios, tanto a nivel de locales, medios de oficina, tableros de información, etc., que también estarán a disposición de los delegados sindicales.

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

Artº 59.- 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 1.983

I - SUELDOS MENSUALES

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
TECNICOS TITULADOS			
Ingeniero.....	75.108	31.092	106.200
Perito primera C	64.029	43.341	107.370
Perito primera B	64.029	38.843	102.872
Perito primera A	64.029	34.141	98.170
Perito Segunda C	64.029	30.554	94.583
Perito Segunda B	64.029	27.091	91.120
Perito Segunda A	64.029	23.536	87.565
Perito Tercera C	64.029	20.073	84.102
Perito Tercera B	64.029	17.766	81.795
Perito Tercera A	64.029	15.457	79.486
TECNICOS NO TITULADOS			
Encarg. primera C	48.248	35.853	84.101
Encarg. primera B	48.248	33.547	81.795
Encarg. primera A	48.248	31.238	79.486
Encarg. segunda C	48.248	28.821	77.069
Encarg. segunda B	48.248	26.483	74.731
Encarg. segunda A	48.248	24.330	72.578
Encarg. tercera C	48.248	22.005	70.253
Encarg. tercera B	48.248	20.867	69.115
Encarg. tercera A	48.248	19.744	67.992
Aux. técnico C	42.911	22.749	65.660
Aux. técnico B	42.911	21.579	64.490
Aux. técnico A	42.911	20.411	63.322
ADMINISTRATIVOS			
Jefe Adm. primera.....	70.065	32.805	102.870
Jefe Adm. segunda C.....	62.101	42.927	105.028
Jefe Adm. segunda B.....	62.101	38.244	100.345
Jefe Adm. segunda A.....	62.101	33.599	95.700
Ofc. Admin. primera C....	55.548	34.373	89.921
Ofc. Admin. primera B....	55.548	29.709	85.257
Ofc. Admin. primera A....	55.548	25.079	80.627
Ofc. Admin. segunda C....	49.094	25.868	74.962
Ofc. Admin. segunda B....	49.094	21.158	70.252
Ofc. Admin. segunda A....	49.094	16.559	65.653
Aux. Administrativo C....	44.377	16.759	61.136
Aux. Administrativo B....	44.377	12.096	56.473
Aux. Administrativo A....	44.377	7.426	51.803
SUBALTERNOS			
Almacenero.....	44.675	11.798	56.473
Chofer de turismo.....	47.790	11.002	58.792
Vigilante.....	44.675	11.798	56.473
Telefonista.....	44.675	11.798	56.473
Ordenanza.....	41.604	4.875	46.479
Aspirante y Botones 17 añ	34.595	6.592	41.187
Aspirante y Botones 16 añ	29.205	7.071	36.276
TECNICOS DE OFICINA			
Delineante primera C.....	55.548	34.373	89.921
Delineante primera B.....	55.548	29.709	85.257
Delineante primera A.....	55.548	25.079	80.627
Delineante segunda C.....	49.094	25.868	74.962
Delineante segunda B.....	49.094	21.158	70.252
Delineante segunda A.....	49.094	16.559	65.653
Jefe Organ. segunda C....	62.101	42.927	105.028
Jefe Organ. segunda B....	62.101	38.244	100.345
Jefe Organ. segunda A....	62.101	33.599	95.700
Técnico Organ. segunda C.	55.548	34.373	89.921
Técnico Organ. segunda B.	55.548	29.709	85.257
Técnico Organ. segunda A.	55.548	25.079	80.627
Aux. de Organización C....	44.377	16.759	61.136
Aux. de Organización B....	44.377	12.096	56.473
Aux. de Organización A....	44.377	7.426	51.803

II - RETRIBUCION DIARIA

	Salario base	Plus Convénio	Retribución Convénio
Capataz de Brigada 1ª.....	1.397	896	2.293
Capataz de Brigada 2ª.....	1.397	751	2.148
Oficial Celador, Empalmador 6 mecánico de 1ª.....	1.333	641	1.974
Oficial Celador, Empalmador 6 Mecánico de 2ª.....	1.260	580	1.840
Oficial Celador, Empalmador 6 Mecánico de 3ª.....	1.178	564	1.742
Especialista Celador o Em- palmador.....	1.112	527	1.639
Peón.....	1.107	502	1.609
Conductor de camión pesado C	1.267	830	2.097
Conductor de camión pesado B	1.267	693	1.960
Conductor de camión pesado A	1.267	595	1.862

12298

CORRECCION de erratas de la Resolución de 28 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas Industriales Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio de Venta al por Mayor y Exclusivistas del Vidrio y la Cerámica.

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 88, de fecha 13 de abril de 1983, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 10180, anexo 3 relativo a la tabla salarial, nivel VIII, columna «Pesetas día», donde dice: «1.272», debe decir: «1.227».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12299

RESOLUCION de 26 de febrero de 1983, de la Dirección Provincial de León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita. R. I. 6.340, expediente 28.574.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial, a petición de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, 53, por la que solicita autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de línea eléctrica, centro de transformación y red de baja tensión; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968, y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Dirección Provincial, a propuesta de su Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de línea eléctrica, centro de transformación y red de baja tensión cuyas principales características son las siguientes: Derivación línea media tensión 15/20 KV que parte del apoyo número 4 de la línea «San Fiz de Seo» de «Unión Eléctrica», apoyo que será previamente sustituido por torre metálica 100-13 C. L. y tiene 30 metros de longitud hasta el centro de transformación intermedia de 25 KVA, con cable de aluminio-acero tipo LA-30.

Centro de transformación de intermedia de 25 KVA sobre apoyo de hormigón tipo 11-800 y provisto de protección contra descargas atmosféricas, cortocircuitos fusibles en el lado de alta e interruptor automático en baja. El centro de transformación tiene una sola toma de tierra para herrajes y protección atmosférica. El neutro se pone a tierra en el primer poste de la línea de baja,

La red de baja tiene 190 metros sobre cuatro apoyos de hormigón.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

León, 26 de febrero de 1983.—El Director provincial, Miguel Casanueva Viedma.—4.273-C.

12300

RESOLUCION de 14 de marzo de 1983, de la Dirección Provincial de León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita (expediente: 28.571 - R. I. 6.340).

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial, a petición de «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, Capitán Haya, 53, por la que solicita autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de línea eléctrica; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968, y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Dirección Provincial, a propuesta de su Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de una línea eléctrica, cuyas principales características son las siguientes: Deriva del apoyo 69 de la línea actual, que va de Tejero de Ancares a Balouta, y termina en el futuro C.T.I. de Suarbol. Es trifásica, a 15 KV, y tiene una longitud de 2,228 kilómetros. El conductor de aluminio-acero es «LA-56» y va sobre 22 apoyos metálicos. Los aisladores son «Esperanza-1503», en cadenas de dos-tres discos. No tiene derivaciones y cruza entre apoyos 2-3 el camino vecinal de Tejero de Ancares a Balouta.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

León, 14 de marzo de 1983.—El Director provincial, Miguel Casanueva Viedma.—3.964-C.

12301

RESOLUCION de 16 de marzo de 1983, de la Dirección Provincial de León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita (expediente: 28.568 - R. I. 6.340).

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial, a petición de «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, 53, por la que solicita autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Dirección Provincial, a propuesta de su Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de una línea eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

Línea trifásica de 15 KV, longitud de 4,521 kilómetros, sobre apoyos de hormigón con crucetas «Nappe», en alineaciones y metálicos en ángulos, anclajes y fin de línea. El conductor es de aluminio-acero tipo «LA-56», y los aisladores «Esperanza 1.503», en cadenas de dos-tres discos. El trazado sigue la línea antigua.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su