

C A T E G O R I A S	TOTAL
	MENSUAL
	HORA
Mujer de la Limpieza .....	239,-
	<u>DIARIO</u>
Obreros	
Especialista primero .....	1.552,-
Especialista segundo .....	1.521,-
Especialista tercero .....	1.488,-
Peón especializado .....	1.488,-
Peón .....	1.456,-
Oficial primero oficios varios .....	1.552,-
Oficial segundo oficios varios .....	1.521,-
Oficial tercero oficios varios .....	1.488,-
Aprendiz de primero y segundo año .....	822,-
Aprendiz de tercero y cuarto año .....	1.100,-

13926

**RESOLUCION de 25 de mayo de 1984, 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 octavo Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 6 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1974, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 25 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal fijo de plantilla de todos los centros de trabajo de la Empresa «Seirt, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo están reguladas por las normas complementarias de trabajos de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» del 30), según confirmación de la Dirección General de Trabajo (Resolución de 9 de agosto de 1974, expediente 2240/1974) y supletoriamente por la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica vigente, cuyas disposiciones se aplicarán en defecto de lo pactado en este Convenio.

1.2 Quedan expresamente excluidos de este Convenio:

a) El personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado regional que, a propuesta de aquélla, acepte voluntariamente, de forma expresa y escrita, su exclusión del Convenio.

b) El personal con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, para la realización de obra o servicio determinado, temporal, eventual e interino.

1.3 Las relaciones laborales del personal excluido se regirán por sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones legales generales reguladoras de los mismos.

1.4 La Empresa informará mensualmente al Comité Interprovincial de Empresa de las altas y bajas del personal excluido de Convento.

Art. 2.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor diez días después de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

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

Art. 4.º *Revisión salarial.*—En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registre al 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

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

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

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

Art. 7.º *Compensación y absorción.* Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones 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 y ceses

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo en SEIRT será facultad de la Dirección de la Empresa. Será preciso en todo caso dar información a los Delegados del Comité Interprovincial 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 segundo, excepto en los casos de difícil previsión, en los cuales se informará a los Delegados antes de efectuar el trabajo.

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

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

Art. 9.º *Ingresos y vacantes a cubrir.*—Con excepción de los puestos de mando (excluidos Capataces), que son de libre designación por parte de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se efectuará por la categoría inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no puedan ser cubiertas por el personal de 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 PPA:

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

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

Art. 10. *Periodo de prueba.*—Se establecen los siguientes periodos de prueba:

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

Art. 11. *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose al Comité Interprovincial de Empresa una fotocopia del mismo, salvo oposición expresa del trabajador.

Los tipos de contrato, que deberán especificarse en el documento contractual, son los siguientes:

a) Personal con puesto fijo y estable en oficinas centrales, almacén central, oficinas regionales y destinos similares en la Empresa.

b) Personal con puesto variable en los diferentes puntos del territorio nacional donde se lleven a cabo los distintos trabajos de la Empresa.

Art. 12. *Novación del contrato.*—El personal comprendido en el apartado b) del punto 1.2 del artículo 1 de este Convenio que, conforme a las disposiciones legales de aplicación, adquiere la condición de fijo de plantilla quedará incluido en este Convenio a partir de dicho momento.

Art. 13. *Residencias fijas de trabajo.* Las plazas de residencia que con objeto de mejorar las condiciones de estabilidad ofrezca la Empresa se cubrirán por concurso. Las adjudicaciones, características y condiciones de dichas plazas se regirán por un reglamento específico dirigido a tal fin.

Art. 14. *Clasificación profesional.*—El personal estará clasificado conforme al trabajo concreto que efectúa en la Empresa, en los grupos y categorías que se especifican en las tablas anexas al presente Convenio.

La Empresa no estará obligada a cubrir todas las especialidades mientras los servicios no lo requieran y podrá ampliarlas o reducirlas en los casos que se estimen necesarios, informando previamente al Comité Interprovincial de Empresa con una antelación de dos meses, como mínimo.

Art. 15. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de 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 correspondiera. No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo en esta categoría.

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

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

No podrán solicitar esta excedencia especial los trabajadores que 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 Convenio.

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

Art. 17. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de quince días, si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, 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 Comité Interprovincial de Empresa en el plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de la firma del mismo.

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 18. *Conceptos generales.*—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que han venido rigiendo con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

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

- 19.1 Salario base.
- 19.2 Complementos.

19.2.1 Personales:

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

19.2.2 De puesto de trabajo:

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

19.2.3 De cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

19.2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

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

Art. 20. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajo fijada por unidad de tiempo y su cuantía es la que figura en el anexo de este Convenio.

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

	Porcentaje
1.º A los tres años ... ..	2,5
2.º A los cinco años ... ..	5
3.º A los ocho años ... ..	7,5
4.º A los diez años ... ..	10
5.º A los trece años ... ..	12,5

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

Art. 22. *Plus de Convenio.*—Es la parte de retribución que se abona al trabajador por realizar su trabajo normal y cuya cuantía figura en las tablas anexas a este Convenio.

Art. 23. *Plus de vinculación a la categoría.*—Para premiar la vinculación de los operarios a 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:

	Pesetas
— A los dos años ... ..	39
— A los cuatro años ... ..	80

Las fechas de comienzo de devengo de este plus serán aplicadas siguiendo el mismo criterio que el indicado en el último párrafo del artículo 21 del presente Convenio, pero referidas a los períodos indicados.

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

Art. 24. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—Los trabajadores que hayan realizado trabajos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos disfrutará de una bonificación diaria del 25 por 100 del salario base más plus convenio independientemente de la categoría que ostenten.

Art. 25. *Plus de Jefe de Equipo.*—El plus de Jefe de Equipo, establecido en la Ordenanza de Trabajo en el 20 por 100, será calculado sobre el salario base más plus convenio de las tablas del anexo.

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

Art. 26. *Plus de nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán una remuneración del 25 por 100 del salario base más plus convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera más de cuatro horas y menos de ocho horas se computará como jornada completa.

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

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

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

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

Únicamente será obligatorio realizar trabajos en horas extraordinarias en casos de fuerza mayor, entendiéndose por tales casos aquellos imprevisibles que puedan afectar al funcionamiento del servicio o puedan causar daños materiales.

El valor único de la hora extra normal se obtendrá aplicando el 175 por 100 (y en las previstas en el párrafo anterior el 250 por 100) al resultado de dividir por el número de horas mensuales de trabajo la suma de los importes correspondientes al mismo 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. 28. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*—La Empresa, con fecha 15 de julio y 15 de diciembre, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus de antigüedad, más plus de convenio, más plus de vinculación a la categoría, más plus de Jefe de Equipo, cada una de ellas.

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

Art. 29. *Gratificación extraordinaria.*—Coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de marzo, la Empresa abonará a todos los trabajadores que estuvieren de alta y en activo al 31 de diciembre de 1983 y al 31 de marzo de 1984 la cantidad de 51.840 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. *Desplazamiento y compensación de gastos.*

31.1 La Empresa avisará al trabajador en caso de desplazamiento con una antelación mínima de ocho días, salvo en aquellos casos de imposible o difícil previsión. En estos casos se informará al Comité Interprovincial de Empresa.

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

31.3 Los desplazamientos del personal con puesto fijo y estable se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

31.4 El personal de obra que por prestar sus servicios en las obras que realiza la Empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo se entenderá desplazado indefinidamente a efectos del percibo de la compensación de gastos. Si algún trabajador de este grupo pasara a ocupar un puesto fijo y por tiempo inferior a seis meses, continuará percibiendo la misma compensación de gastos 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.

31.5. El personal de plantilla comprendido en el grupo del punto anterior (31.4) percibirá como compensación de gastos por alojamiento y manutención (normal o de residencia, según proceda) las cantidades que se señalan en el punto 31.6. Se abonará compensación de gastos especial, y reemplazará a la compensación de gastos, el personal no residente que efectúe un nuevo desplazamiento continuado fuera de los límites de la provincia—para el personal que trabaja en Barcelona o Madrid—o a una distancia superior a 80 kilómetros del anterior lugar de trabajo—para el personal que trabaja en el resto de las provincias—que le obligue realmente a un cambio de residencia por necesidades del trabajo. Dicha compensación de gastos se abonará por el tiempo de dos meses, salvo que el desplazamiento no fuera continuado o fuera inferior a sesenta días naturales y posteriormente el trabajador se reincorpore al anterior lugar de trabajo, en cuyo caso la compensación de gastos sólo se abonará durante el tiempo de aquel desplazamiento.

31.6 El importe de las compensaciones de gastos durante la vigencia del presente Convenio será:

	Residencia	Normal	Especial
Operarios ... ..	1.220	1.683	1.870
Empleados ... ..	1.300	1.785	1.870

31.7 Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 de este Convenio.

Art. 32.—32.1 Los viajes que por causa del trabajo haya de realizar el trabajador se llevarán a cabo en los medios de

transporte que facilite la Empresa. Si dichos medios no reúnen las condiciones necesarias o el trabajador tuviera causa justificada para no utilizarlos, se abonará al trabajador el importe de ida y vuelta, en primera clase para toda las categorías profesionales. Asimismo se entregarán cantidades a cuenta a quien lo solicite.

32.2 Los viajes se realizarán durante la jornada de trabajo. Las horas empleadas en el viaje que excedan de la jornada laboral se retribuirán aparte como horas extraordinarias.

32.3 Cuando el motivo del viaje sea 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, abonándose el exceso sobre la jornada conforme al punto 32.2 anterior.

Art. 33. *Horas de viaje.*—Todo el personal operario, excepto conductores, percibirán por cada día efectivamente trabajado, sea hábil o no, el importe de una hora de viaje, cuya cuantía viene expresada por la siguiente fórmula:

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

45

donde:

- A = Salario base.
- B = Plus de antigüedad.
- C = Plus de Convenio (deducido el valor de la hora de viaje que se incluyó en su día).

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

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

Art. 34. *Plus de conducción.*—Todo el personal que no tenga categoría de Conductor que a propuesta de la Empresa y voluntariamente conduzca un vehículo percibirá las siguientes cantidades:

Doscientas tres pesetas por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.

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

Art. 35. *Vacaciones anuales.*—Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones pagadas, como máximo divididas en dos periodos, de los cuales uno al menos será múltiplo de una semana completa.

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

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

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

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

Art. 36. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será en cómputo anual de 1.826,27 horas, repartidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

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 el 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 fueran destinados.

Art. 37. *Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo.*—Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de Obra podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo como horas perdidas por inclemencia del tiempo.

El importe de las horas perdidas por esta causa será abonado íntegramente por la Empresa, aunque condicionado a su recuperación posterior. Dicha recuperación se iniciará a partir del primer día laborable, prolongándose la jornada una hora más por día hasta completar el número de horas perdidas, ateniéndose a lo dispuesto en la Ley de jornada máxima.

En el caso de que por voluntad del trabajador no se recuperen estas horas en la forma y plazos establecidos, será descontado el 50 por 100 de su importe en la primera nómina disponible, de acuerdo con lo dispuesto en la norma 6.ª de las complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, aprobadas por Orden de 8 de mayo de 1973.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan

el desarrollo del trabajo habitual, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

Art. 38. *Licencia retribuida.*—Se concederán en los casos previstos en el artículo 37, apartados 3, 4 y 5, del Estatuto del Trabajador y se abonarán con arreglo al salario base, plus de antigüedad, plus de convenio, plus de vinculación y plus de Jefe de Equipo.

Cuando el motivo de la licencia sea uno de los comprendidos en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 37 del mencionado Estatuto, el personal que presta 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 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 40.000 pesetas, siendo de la parte proporcional para quien cause baja en el mes.

Art. 40. *Justificante de pago.*—La Empresa facilitará a cada trabajador el justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada uno de ellos.

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

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### Ayudas sociales

Art. 41. *Complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social.*—La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social en favor de los trabajadores al 100 por 100 de todos los conceptos salariales en caso de baja por accidente o enfermedad.

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

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

a) A partir del tercer día completo en un año de ausencia al trabajo por enfermedad que no haya producido baja por incapacidad laboral transitoria.

b) En todo caso, cuando esa ausencia del día completo al trabajo sin parte de baja por incapacidad laboral transitoria se produzca en un día anterior o posterior a días no laborables.

c) Durante los tres primeros días en caso de baja por incapacidad laboral transitoria 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.*—Quienes perciban ayuda familiar de la Seguridad Social recibirán de la Empresa una cantidad complementaria de 1.240 pesetas mensuales.

Art. 43. *Ayuda escolar.*—Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 1.074 pesetas por cada hijo que se encuentre en edad escolar, es decir, entre los cuatro y dieciséis años, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 44. *Ayuda para hijos disminuidos.*—Los trabajadores que acrediten tener un hijo disminuido físico o mental recibirán de la Empresa la cantidad de 15.912 pesetas mensuales. Para tener derecho a dicha ayuda los hijos deberán someterse a los reconocimientos médicos de los facultativos que la Empresa determine o recibir ayuda de la Seguridad Social por este concepto.

Art. 45. *Economato.*—Manteniéndose los economatos concertados en Madrid y Barcelona, la Dirección y el Comité continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la consecución de economatos para todo el personal.

Art. 46. *Seguro de vida.*—Se continuará con el seguro de vida establecido en anteriores Convenios para todo el personal de la Empresa, con las siguientes coberturas:

Pesetas

Muerte ... ..	1.500.000
Muerte por accidente ... ..	3.000.000
Incapacidad total permanente ... ..	1.500.000
Invalidez parcial permanente (% baremo) ... ..	1.500.000

Las primas se continuarán repartiendo al 50 por 100 entre Empresa y trabajadores.

Art. 47. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Durante el año 1984 la Empresa abonará de una sola vez 16.667 pesetas a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 24.667 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 6.634 pesetas por cada hijo en edad de guardería, es decir, desde su nacimiento hasta la edad escolar, siempre que se acredite con el recibo de la guardería correspondiente.

#### CAPITULO V

##### De Seguridad Social

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 Comité Interprovincial.

##### 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 reciban 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 materias de seguridad e higiene a los trabajadores en plantilla o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador.

Art. 52. *Prevención de accidente.*—En caso de que los operarios observen que existe riesgo de penosidad, toxicidad o peligrosidad lo pondrán en conocimiento de la Empresa y ésta a su vez lo comunicará urgentemente al Delegado de seguridad e higiene.

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

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

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

Art. 54. *Vestuario.*—La Empresa dotará anualmente a sus operarios de dos conjuntos de chaqueta y pantalón y dos camisetetas.

Asimismo proporcionará anualmente un par de botas de tipo telefónico.

La entrega de dichas dotaciones se realizará durante el primer semestre de cada año.

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 párrafo anterior.

#### CAPITULO VI

##### Derechos sindicales

Art. 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, Sociedad Anónima», 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 artículo 6.º 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.

Art. 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 componen 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 1.586 pesetas cuando tuvieran que salir de la provincia o la ayuda de comida de Torrejón cuando fuese en el interior de ésta.

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

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

Art. 58. La Empresa facilitará al Comité todos los medios razonablemente necesarios, tanto a nivel de locales, medios de oficina, tabloneros de información, etc., que también estarán a disposición de los Delegados sindicales.

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

Art. 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 desde 1 de enero de 1984

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<b>I. SUELDOS MENSUALES</b>			
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingeniero ... ..	80.172	33.188	113.360
Perito primera C ... ..	68.509	48.082	114.591
Perito primera B ... ..	68.509	41.350	109.859
Perito primera A ... ..	68.509	36.403	104.912
Perito segunda C ... ..	68.509	32.630	101.139
Perito segunda B ... ..	68.509	28.987	97.496
Perito segunda A ... ..	68.509	25.247	93.756
Perito tercera C ... ..	68.509	21.604	90.113
Perito tercera B ... ..	68.509	19.177	87.686
Perito tercera A ... ..	68.509	16.748	85.257
<i>Técnicos no titulados</i>			
Encarg. primera C ... ..	51.814	38.298	90.112
Encarg. primera B ... ..	51.814	35.872	87.686
Encarg. primera A ... ..	51.814	33.443	85.257
Encarg. segunda C ... ..	51.814	30.900	82.714
Encarg. segunda B ... ..	51.814	28.440	80.254
Encarg. segunda A ... ..	51.814	26.178	77.990
Encarg. tercera C ... ..	51.814	23.730	75.544
Encarg. tercera B ... ..	51.814	22.532	74.346
Encarg. tercera A ... ..	51.814	21.351	73.165
Aux. técnico C ... ..	46.232	24.480	70.712
Aux. técnico B ... ..	46.232	23.249	69.481
Aux. técnico A ... ..	46.232	22.020	68.252
<i>Administrativos</i>			
Jefe Adm. primera C ... ..	74.824	35.033	109.857
Jefe Adm. segunda C ... ..	66.343	45.784	112.127
Jefe Adm. segunda B ... ..	66.343	40.857	107.200
Jefe Adm. segunda A ... ..	66.343	35.971	102.314
Oficial Adm. primera C ... ..	59.503	36.731	96.234
Oficial Adm. primera B ... ..	59.503	31.825	91.328
Oficial Adm. primera A ... ..	59.503	28.954	88.457
Oficial Adm. segunda C ... ..	52.792	27.705	80.497
Oficial Adm. segunda B ... ..	52.792	22.751	75.543
Oficial Adm. segunda A ... ..	52.792	17.912	70.704
Auxiliar Adm. C ... ..	47.971	17.982	65.953
Auxiliar Adm. B ... ..	47.971	13.078	61.047
Auxiliar Adm. A ... ..	47.971	8.163	56.134
<i>Subalternos</i>			
Almacenero ... ..	48.683	12.354	61.047
Chófer de turismo ... ..	51.606	11.681	63.487
Vigilante ... ..	48.293	12.754	61.047

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Telefonista ... ..	48.293	12.754	61.047
Ordenanza ... ..	45.233	5.300	50.533
Aspirante y Botones 17 años ...	37.789	7.197	44.986
Aspirante y Botones 16 años ...	32.042	7.758	39.800

#### Técnicos de oficina

Delineante primera C ... ..	59.503	36.731	96.234
Delineante primera B ... ..	59.503	31.825	91.328
Delineante primera A ... ..	59.503	28.954	88.457
Delineante segunda C ... ..	52.792	27.705	80.497
Delineante segunda B ... ..	52.792	22.751	75.543
Delineante segunda A ... ..	52.792	17.912	70.704
Jefe de Org. segunda C ... ..	66.343	45.784	112.127
Jefe de Org. segunda B ... ..	66.343	40.857	107.200
Jefe de Org. segunda A ... ..	66.343	35.971	102.314
Técnico de Org. segunda C ... ..	59.503	36.731	96.234
Técnico de Org. segunda B ... ..	59.503	31.825	91.328
Técnico de Org. segunda A ... ..	59.503	28.954	88.457
Auxiliar de Org. C ... ..	47.971	17.982	65.953
Auxiliar de Org. B ... ..	47.971	13.078	61.047
Auxiliar de Org. A ... ..	47.971	8.163	56.134

#### II. RETRIBUCION DIARIA

Capataz de Brigada primera ...	1.504	963	2.467
Capataz de Brigada segunda ...	1.504	810	2.314
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico primera ... ..	1.439	692	2.131
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico segunda ... ..	1.363	627	1.990
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico tercera ... ..	1.276	611	1.887
Especialista Celador o Empalmador ... ..	1.207	572	1.779
Peón ... ..	1.202	545	1.747
Conductor camión pesado C ...	1.368	893	2.261
Conductor camión pesado B ...	1.368	749	2.117
Conductor camión pesado A ...	1.368	645	2.013

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13927

ORDEN de 11 de junio de 1984 por la que se aceptan solicitudes —primera relación— presentadas en la «Zona de Protección Artesana» de la provincia de Jaén.

Ilmo. Sr.: Las Ordenes de la Consejería de Trabajo, Industria y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, de fechas 14 de febrero y 5 de marzo de 1984 («Boletín Oficial del Estado» número 102 de día 28 de abril de 1984 y «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 25 de fecha 13 de marzo de 1984, respectivamente), se abrió el plazo de presentación de solicitudes para acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 2891/1982, de 24 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» número 69, del día 9 de noviembre de 1982), aplicables a las unidades artesanas de la «Zona de Protección Artesana» de la provincia de Jaén, que proyecten inversiones destinadas a mejorar o modernizar sus condiciones de producción, a través de iniciativas individuales o asociativas.

El mencionado Real Decreto establece que los beneficios correspondientes a cada solicitante serán concedidos mediante Orden del Ministerio de Industria y Energía a propuesta de la Dirección General competente que de conformidad con las normas orgánicas vigentes es la de la Pequeña y Mediana Industria.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Pequeña y Mediana Industria previa la solicitud de la Dirección General de Industria y Promoción Industrial de la Consejería de Economía, Planificación, Industria y Energía de la Junta de Andalucía, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Quedan aceptadas, correspondiéndoles los beneficios que se señalan en el anexo de la presente Orden, las solicitudes que en el mismo se relacionan, presentadas al amparo de lo dispuesto en las Ordenes de la Consejería de Trabajo, Industria y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, de fechas 14 de febrero y 5 de marzo de 1984, para la concesión de los beneficios previstos en el Real Decreto 2891/1982, de 24 de septiembre, a las unidades artesanas que proyecten instalarse en la «Zona de Protección Artesana» de la provincia de Jaén o ampliar o mejorar las instalaciones actuales.