

14735 RESOLUCION de 17 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de abril de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa con fecha 28 de marzo de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

NOVENO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º.- AMBITO DE APLICACION

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, S.A. en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo estén 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 1.973 (B.O.E. de 30 de Mayo), según confirmación de la Dirección General de Trabajo (Resolución de 9 de Agosto de 1.974, expte. 2240/1.974) 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:

- 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
- 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 Convenio.

Art. 2.º.- VIGENCIA.- El Convenio entrará en vigor 10 días después de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.985.

Art. 3.º.- DURACION Y PRORROGA.- La duración de este Convenio será de dos años desde su entrada en vigor y se entenderá automáticamente prorrogado por la tónica 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 media 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. 4.º.- REVISION SALARIAL

4.1.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión

salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, de conformidad con la siguiente tabla:

Inflación	% de revisión
7,1	0,11
7,2	0,21
7,3	0,32
7,4	0,43
7,5	0,54
7,6	0,64
7,7	0,75
7,8	0,86
7,9	0,98
8,0	1,07

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1.985.

4.2.- La revisión salarial para 1.986 se realizará conforme al mismo procedimiento expresado en el punto 4.1. anterior, tomando como referencia el IPC previsto para 1.986.

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

4.4.- La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.986 y la correspondiente a 1.986 durante el igual período de 1.987.

Art. 5.º.- INCREMENTOS SALARIALES PARA 1.986.- Con efectos de 1 de Enero de 1.986 los importes de todos los conceptos retributivos figurados en este Convenio o, en su caso, los resultantes de la aplicación de la fórmula de revisión salarial expresada en el punto 4.1. se incrementarán con el porcentaje de previsión de inflación del Gobierno para 1.986 más 0,50 puntos. Tal incremento se realizará a todos los conceptos retributivos de forma proporcional, con excepción de las compensaciones de gastos de residencia y anual que sumando en conjunto el porcentaje que resulta por esta cláusula quedará en sus importes respectivamente unificados para operarios y empleados.

Art. 6.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. 7.º.- COMISION 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. 8.º.- COMPENSACION Y ABSORCION.- 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

ORGANIZACION DEL TRABAJO, INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, CLASIFICACION PROFESIONAL Y CESSES.

Art. 9.º.- ORGANIZACION 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 turnos.
- 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 empuje 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. 109.- **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 de la Empresa de operarios y empleados se efectuarán 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 acredite la capacidad exigida por la Empresa para el puesto ajustándose al P.F.A.:

- a) Personal eventual e interino.
- b) Viudas, 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. 110.- **PERIODO DE PRUEBA.**- Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Peones, especialistas y subalternos..... 15 días.
- Profesionales de oficio y administrativos... 30 "
- Técnicos no titulados..... 60 "
- Técnicos titulados.....120 "

Art. 111.- **CONTRATO DE TRABAJO.**- El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose al C.I. 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. 112.- **NOVACION 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 incluído en este Convenio a partir de dicho momento.

Art. 113.- **RESIDENCIAS FIJAS DE TRABAJO.**- Las plazas de residencia que, con objeto de mejorar las condiciones de estabilidad ofresa la Empresa se cubrirán por concurso. Las condiciones, características y condiciones de dichas plazas se regirán por un reglamento específico dirigido a tal fin.

Art. 114.- **CLASIFICACION 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 suplirlas o reducirlas en los casos que se estimen necesarios, informando previamente al C.I. de Empresa con una antelación de dos meses como mínimo.

Art. 115.- **TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.**- Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponde 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 la correspondiese, de acuerdo con las normas sobre sucesos 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. 116.- **EXCEDENCIA ESPECIAL.**- Además de las excedencias voluntarias o forzosa, reguladas en el Art. 46 del Estatuto de Trabajadores, la Empresa concederá en el plazo máximo de

dos meses a contar de la solicitud a todos los trabajadores de plantilla que lo soliciten y acrediten motivos serios de orden familiar o estudios una excedencia especial por tiempo no superior a un año, al término de la cual el trabajador se reincorporará a la empresa con su misma especialidad y categoría profesional.

La Empresa podrá denegar, sin embargo, dicha excedencia en los siguientes casos:

- 1º.- Cuando el trabajador hubiere disfrutado de otra excedencia en los tres años anteriores a la solicitud.
- 2º.- Cuando el trabajador se fuere a colocar en otra empresa que sea competencia directa de SEIRT.
- 3º.- Cuando las excedencias disfrutadas simultáneamente sean superiores al 3% de la plantilla fija de la Empresa.

Los trabajadores en excedencia serán sustituidos normalmente con personal interino. No obstante, si en algún caso se cubriese con personal fijo de la plantilla, el sustituto no consolidará ni categoría, ni salario.

Art. 117.- **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 15 días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, o 30 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 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 ECONOMICAS

Art. 118.- **CONCEPTOS GENERALES.**- Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que han venido regiendo con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

Art. 119.- **CONCEPTOS REMUNERATIVOS.**- Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

20.1.- Salario Base.

20.2.- Complementos.

20.2.1.- Personales:

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

20.2.2.- De puesto de trabajo:

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

20.2.3.- De cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

20.2.4.- De vencimiento periódico superior al mes:

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

Art. 120.- **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. 121.- **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 de continuación indicados desde la fecha de ingreso:

PORCENTAJE

1ª A los 3 años.....	2,5
2ª A los 5 años.....	5,-
3ª A los 6 años.....	7,5
4ª A los 10 años.....	10,-
5ª A los 13 años.....	12,5
6ª A los 15 años.....	15,-

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

Art. 23ª.- 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. 24ª.- PLUS DE VINCULACION A LA CATEGORIA.- 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:

- A los 2 años.....	42,- Ptas.
- A los 4 años.....	87,- 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 22 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, iniciándose entonces el cómputo para la nueva aplicación.

Art. 25ª.- PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.- Los trabajadores que hayan realizado trabajos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos disfrutarán de una bonificación diaria del 25 por 100 del salario base más plus convenio independientemente de la categoría que ostenten.

Art. 26ª.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO.- El plus de Jefe de Equipo está establecido en la Ordenanza Laboral 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, rotando 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. 27ª.- 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. 28ª.- 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 35 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 de trabajo.

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

El valor único de la hora extra normal se obtendrá aplicando el 175 por 100 (y en las previstas en el párrafo anterior el 250 por 100) al resultado de dividir por el número de horas mensuales de trabajo la suma de los importes, correspondientes al mismo período, devengados por:

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

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

Art. 29.- 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. 30.- GRATIFICACION EXTRAORDINARIA.- Coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de Marzo de 1985, la Empresa abonará a todos los trabajadores que estuvieren de alta y en activo al 31 de Diciembre de 1984 y al 31 de Marzo de 1985, la cantidad de 56.141 pesetas en concepto de gratificación extraordinaria.

Asimismo y por el mismo concepto, con la nómina correspondiente al mes de Marzo de 1986 la Empresa abonará a todos los trabajadores que estuvieren de alta y en activo al 31 de Diciembre de 1985 y al 31 de Marzo de 1986 la cantidad que resulte de la aplicación de la cláusula 5 de este convenio.

Art. 31.- 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. 32.- DESPLAZAMIENTO Y COMPENSACION DE GASTOS.

32.1.- 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 C.I. de Empresa.

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

32.3.- 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 período indicado anteriormente, pasando a tener las condiciones remunerativas del personal de puesto fijo y estable.

32.4.- El personal de plantilla comprendido en el grupo del punto anterior (32.3) percibirá como compensación de gastos por alojamiento y manutención (normal e de residencia, según proceda) las cantidades que se señalan en el punto 32.5. Se abonará compensación de gastos especial, y reemplazará a la compensación de gastos, al 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 60 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 al trabajador se reincorpore al anterior lugar de trabajo, en cuyo caso la compensación de gastos solo se abonará durante el tiempo de aquel desplazamiento.

32.5.- El importe de las compensaciones de gastos durante la vigencia de presente convenio serán:

	Residencia	Normal	Especial
Operarios.....	1.325.-	1.829.-	2.000.-
Empleados.....	1.350.-	1.862.-	2.000.-

32.6.- Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 de este Convenio.

Art. 33. VIAJES.-

33.1.- Viajes por desplazamientos.- 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 causas justificadas para no utilizarlos,

se abonará al trabajador el importe de ida y vuelta en primera clase, con independencia de su categoría profesional y se entregará anticipos a los trabajadores que lo soliciten. Dichos 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.

33.1.- **Viajes por vacaciones.**- Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia disfrutará como máximo de un día de viaje de ida y otro de vuelta retribuido para la realización de los viajes por causa de vacaciones desde su lugar de trabajo hasta su domicilio fijo o lugar de residencia. Dichos viajes se realizarán durante la jornada de trabajo. Asimismo percibirán en concepto de indemnización por los gastos de viaje las cantidades que se fijan en la siguiente tabla:

Distancia (1)	Ptas./viaje
Entre 1 y 60 Km.	210,-
" 61 y 120 Km.	630,-
" 121 y 180 Km.	1.050,-
" 181 y 240 Km.	1.470,-
" 241 y 300 Km.	1.890,-
" 301 y 360 Km.	2.310,-
" 361 y 420 Km.	2.730,-
" 421 y 480 Km.	3.150,-
" 481 y 540 Km.	3.570,-
" 541 y 600 Km.	4.353,-
" 601 y 660 Km.	5.498,-
" 661 y 720 Km.	6.643,-
" 721 y 780 Km.	7.788,-
" 781 y 840 Km.	8.933,-
" 841 y 900 Km.	10.078,-
" 901 y 960 Km.	11.223,-
" 961 y 1020 Km.	12.368,-
" 1021 y 1080 Km.	13.513,-
" 1081 y 1140 Km.	14.658,-
" 1141 y 1200 Km.	15.803,-
" 1201 y 1260 Km.	16.948,-
" 1261 y 1320 Km.	18.093,-
" 1321 y 1380 Km.	19.238,-
" 1381 y 1440 Km.	20.383,-
Más de 1441 Km.	21.528,-

(1) La distancia se medirá entre las capitales de las provincias en las que el trabajador tenga su lugar de trabajo y su domicilio fijo o lugar de residencia.

El pago de tales indemnizaciones se verificará en la nómina del mes en que el trabajador realice cada viaje.

Art. 34.- **HORAS DE VIAJE.**- Todo el personal operativo, 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:

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

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 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. 35.- **PLUS DE CONDUCCION.**- Todo el personal que no tenga categoría de conductor que a propuesta de la Empresa y voluntariamente conduzca un vehículo percibirá las siguientes cantidades:

- 210,- Ptas. por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.
- 235,- Ptas. por día trabajado al operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Art. 36.- **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 Mayo. Con dichas peticiones y previo acuerdo entre la Empresa y el C.T. 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 disfrutadas en el año.

Art. 37.- **JORNADA DE TRABAJO.**-

37.1.- Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo

semanal, repartidas a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

37.2.- La jornada del personal operario y del personal operativo destinado en Sede y en los almacenes de la Empresa será partida con un descanso ininterrumpido de 1 hora de duración como mínimo.

37.3.- La jornada del resto del personal operativo será continuada, teniendo el descanso de 15 minutos de dicha jornada la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Dicha jornada 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. El tiempo invertido en la carga y descarga de materiales será computado como tiempo de trabajo.

Art. 38.- **SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR INCLEMENCIAS 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, atendándose 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 68 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 impidan el desarrollo del trabajo habitual, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

Art. 39.- **LICENCIA RETRIBUIDA.**- Se concederán en los casos previstos en el artículo 37, apartados 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y se abonarán con arreglo al salario base, plus de antigüedad, plus de Convenio, plus de vinculación a la categoría 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 y será indemnizado por los gastos de dichos viajes a razón de 7,- Ptas./km.

Art. 40.- **FORMA DE PAGO.**- La forma de pago establecida en la Empresa es la de meses naturales vencidos para todas las categorías cuyo abono será:

- 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.
- 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 entregará anticipos mensuales el día 25 de cada mes por importe de 41.500,- pesetas, siendo de la parte proporcional para quien cause baja en el mes.

Art. 41.- **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 devengado 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 regularizarse en la nómina del mes siguiente.

CAPITULO IV

AYUDAS SOCIALES

Art. 42º.- 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 establecerá 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 I.L.T.
- b) 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 laborables.
- c) Durante los tres primeros días en caso de baja por I.L.T. cuando ésta suceda mientras el trabajador disfruta 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 accidentes.

Art. 43º.- AYUDA FAMILIAR.- Quienes perciban ayuda familiar de la Seguridad Social recibirán de la Empresa una cantidad complementaria de 1,343,- Ptas. mensuales.

Art. 44º.- AYUDA ESCOLAR.- Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 1.163,- pesetas por cada hijo que se encuentre en edad escolar, es decir, entre los 4 y 16 años, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 45º.- AYUDA PARA HIJOS DISCAPACITADOS.- Los trabajadores que acrediten tener un hijo discapacitado físico o mental recibirán de la empresa la cantidad de 17.232,- 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. 46º.- 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. 47º.- 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:

Muertes.....	1.500.000,- Ptas.
Muerte por accidente.....	1.000.000,- "
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. 48º.- PREMIO DE VINCULACION A LA EMPRESA.- Durante la vigencia del presente convenio la Empresa abonará de una sola vez 18.049,- pesetas a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la empresa y 26.714,- pesetas a los que cumplan diez años de antigüedad.

Art. 49º.- AYUDA GUARDERIA.- El personal femenino de la Empresa percibirá por este concepto la cantidad de 7.184,- pesetas por cada hijo en edad de guardería, es decir, desde su nacimiento hasta la edad escolar, siempre que se acredite con el recibo de la guardería correspondiente.

CAPITULO V

DE SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 50º.- COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.- La Comisión de Seguridad e Higiene estará compuesta por tres miembros nombrados por la Dirección y otros tres miembros del C.I. y tendrá las siguientes 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. 51º.- REUNIONES.- La Comisión de Seguridad e Higiene celebrará sus reuniones como parte de las que afecte el Comité de Empresa.

Art. 52º.- FORMACION.- 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. 53º.- PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.- 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. 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 que darán suspensos, dando conocimiento a la Empresa y a la Autoridad laboral competente, la cual, en 24 horas anulará o ratificará dicha paralización. La Empresa estará obligada a tener los medios de prevención de accidentes que se ajusten al trabajo que se realice en cada momento.

Art. 54º.- 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. 55º.- VESTUARIO.- La Empresa dotará a sus operarios anualmente de dos conjuntos de chaqueta y pantalón, dos camisetas y un par de botas de tipo telefónico, y cada tres años de un chaquetón. La dotación anual se entregará durante el primer semestre de cada año y el chaquetón en el último trimestre del año que corresponda. La próxima dotación de chaquetón se entregará en el último trimestre de 1985.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 56º.- La Empresa reconoce al Comité Interprovincial los siguientes derechos:

- 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 artículo 6º del presente Convenio.

- 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. 57º.- 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.

Art. 58º.- 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. 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 1.696,- pesetas cuando tuvieran que salir de la provincia o la ayuda de comida de Torrejón cuando fuesen en el interior de ésta.

Art. 59º.- 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.

Art. 60º.- 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 a otra anomalía derivada del cumplimiento de sus responsabilidades sindicales y justificarla siempre que sea posible.

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.

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

Art. 617.- 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.

Art. 622.- 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.

Art. 637.- Todo lo expuesto en los artículos anteriores de este capítulo sólo será sustituido por una ley que lo mejore.

TABLA DE RETRIBUCIONES. VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1985

I.- SUELDOS MENSUALES

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
TECNICOS TITULADOS			
Ingeniero licenciado	86.822	35.942	122.764
Perito primera C	74.191	49.905	124.096
Perito primera B	74.191	44.780	118.971
Perito primera A	74.191	39.422	113.613
Perito segunda C	74.191	35.336	109.527
Perito segunda B	74.191	31.392	105.583
Perito segunda A	74.191	27.342	101.533
Perito tercera C	74.191	23.396	97.587
Perito tercera B	74.191	20.768	94.959
Perito tercera A	74.191	18.137	92.328

TECNICOS NO TITULADOS

Encarg. primera C	56.112	41.475	97.587
Encarg. primera B	56.112	38.847	94.959
Encarg. primera A	56.112	36.217	92.329
Encarg. segunda C	56.112	33.464	89.576
Encarg. segunda B	56.112	30.799	86.911
Encarg. segunda A	56.112	28.148	84.460
Encarg. tercera C	56.112	25.699	81.811
Encarg. tercera B	56.112	24.401	80.513
Encarg. tercera A	56.112	22.122	79.234
Aux. técnico C	50.067	26.511	76.578
Aux. técnico B	50.067	25.178	75.245
Aux. técnico A	50.067	23.847	73.914

ADMINISTRATIVOS

Jefe Adm. primera	81.031	37.939	118.970
Jefe Adm. segunda C	71.847	49.582	121.429
Jefe Adm. segunda B	71.847	44.246	116.093
Jefe Adm. segunda A	71.847	38.955	110.802
Ofc. Adm. primera C	64.439	39.775	104.217
Ofc. Adm. primera B	64.439	34.466	98.905
Ofc. Adm. primera A	64.439	29.189	93.628
Ofc. Adm. segunda C	57.172	30.003	87.175
Ofc. Adm. segunda B	57.172	24.638	81.810
Ofc. Adm. segunda A	57.172	19.398	76.570
Aux. Administrativo C	51.950	19.474	71.424
Aux. Administrativo B	51.950	14.161	66.111
Aux. Administrativo A	51.950	8.840	60.790

SUBALTERNOS

Almacenero	52.732	13.378	66.110
Chofer turismo	55.887	12.867	68.754
Vigilante	52.299	13.812	66.111
Telefonista	52.299	13.812	66.111
Ordenanza	48.986	5.739	54.725
Aspirante y Botones 17 años	40.902	7.294	48.666
Aspirante y Botones 16 años	34.700	6.401	41.101

TECNICOS DE OFICINA

Delineante primera C	64.439	39.775	104.217
Delineante primera B	64.439	34.466	98.905
Delineante primera A	64.439	29.189	93.628
Delineante segunda C	57.172	30.003	87.175
Delineante segunda B	57.172	24.638	81.810
Delineante segunda A	57.172	19.398	76.570

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Jefe Org. segunda C	71.847	49.582	121.429
Jefe Org. segunda B	71.847	44.246	116.093
Jefe Org. segunda A	71.847	38.955	110.802
Téc. Org. segunda C	64.439	39.775	104.217
Téc. Org. segunda B	64.439	34.466	98.905
Téc. Org. segunda A	64.439	29.189	93.628
Aux. de Organización C	51.950	19.474	71.424
Aux. de Organización B	51.950	14.161	66.111
Aux. de Organización A	51.950	8.840	60.790

II - RETRIBUCION DIARIA

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Brigada 1ª	1.629	1.043	2.672
Capataz de Brigada 2ª	1.629	877	2.506
Oficial Celador, Espalmador o Mecánico de 1ª	1.559	749	2.308
Oficial Celador, Espalmador o Mecánico de 2ª	1.476	679	2.155
Oficial Celador, Espalmador o Mecánico de 3ª	1.381	662	2.043
Especialista Celador o Espalmador	1.307	619	1.926
Peón	1.302	590	1.892
Conductor de camión pesado C	1.484	966	2.449
Conductor de camión pesado B	1.451	812	2.293
Conductor de camión pesado A	1.421	699	2.150

14736

RESOLUCION de 3 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1961 la herramienta manual llave pipa 16, marca «Sibille», referencia MS20 16 x 190, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave pipa 16, marca «Sibille», referencia MS20 16 x 190, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la herramienta manual llave pipa 16, marca «Sibille», referencia MS20 16 x 190, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92. Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.961 3-6-85 - 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria, MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 3 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.