

Categoría	Grupo Laboral	Nivel	
Calcedor/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	B	1.414
Calcedor/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	C	1.442
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	A	1.461
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	B	1.494
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	C	1.525
Delin. 2a/Téc. Oro. 2a/Anal. 2a	Técnicos no Titu.	A	1.531
Delin. 2a/Téc. Oro. 2a/Anal. 2a	Técnicos no Titu.	B	1.565
Delin. 2a/Téc. Oro. 2a/Anal. 2a	Técnicos no Titu.	C	1.598
Topógrafo 2a	Técnicos no Titu.	A	1.673
Topógrafo 2a	Técnicos no Titu.	B	1.660
Topógrafo 2a	Técnicos no Titu.	C	1.648
Delin. 1a/Téc. Oro. 1a/ Anal. 1a	Técnicos no Titu.	A	1.606
Delin. 1a/Téc. Oro. 1a/ Anal. 1a	Técnicos no Titu.	B	1.643
Delin. 1a/Téc. Oro. 1a/ Anal. 1a	Técnicos no Titu.	C	1.680
Topógr. 1a/Anal. 1a J.E./Delin. 1a J.E.	Técnicos no Titu.	A	1.757
Topógr. 1a/Anal. 1a J.E./Delin. 1a J.E.	Técnicos no Titu.	B	1.748
Topógr. 1a/Anal. 1a J.E./Delin. 1a J.E.	Técnicos no Titu.	C	1.788
Topógrafo 1a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	A	1.809
Topógrafo 1a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	B	1.854
Topógrafo 1a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	C	1.899
Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T. D.	A	1.387
Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T. D.	B	1.414
Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T. D.	C	1.442
Analista 2a	Téc. no Titu. T. D.	A	1.531
Analista 2a	Téc. no Titu. T. D.	B	1.565
Analista 2a	Téc. no Titu. T. D.	C	1.598
Analista 1a	Téc. no Titu. T. D.	A	1.606
Analista 1a	Téc. no Titu. T. D.	B	1.643
Analista 1a	Téc. no Titu. T. D.	C	1.680
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Especialistas	A	1.886
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Especialistas	B	1.934
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Especialistas	C	1.981
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	A	1.966
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	B	2.016
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	C	2.067
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	A	1.706
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	B	1.748
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	C	1.788
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	A	1.930
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	B	1.979
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	C	2.028
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	A	2.080
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	B	2.135
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	C	2.191
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	A	1.999
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	B	2.051
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	C	2.103
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	A	2.080
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	B	2.135
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	C	2.191
Vigilante 2a	Téc. Especial. T.D.	A	2.262
Vigilante 2a	Téc. Especial. T.D.	B	2.323
Vigilante 2a	Téc. Especial. T.D.	C	2.384
Vigilante 1a	Téc. Especial. T.D.	A	2.402
Vigilante 1a	Téc. Especial. T.D.	B	2.469
Vigilante 1a	Téc. Especial. T.D.	C	2.535

TABLA ANTIGÜEDAD
VALORES UNITARIOS MORA EXTRAORDINARIA

Las cantidades correspondientes al valor unitario de las horas extraordinarias se incrementan de acuerdo a la antigüedad del trabajador, en las cuantías reflejadas en el siguiente cuadro, según grupo profesional y turno de trabajo.

Grupo Laboral	TRIENIO		
	T.C.	T.D.	J.P.
Técnicos Especialistas		27	25
Obreros Mina		27	
Mantenimiento Interior		27	
Técnicos no Titulados		27	25
Mantenimiento Exterior y Lavadero		27	25
Administración y Contabilidad			25
Sualternos	25	27	25

16936 RESOLUCION de 30 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del décimo Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT).

Visto el texto del décimo Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del décimo Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT)

DÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES DE REDES TELEFÓNICAS, S.A. (SEIRT)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1º.— Ambito 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, S.A. 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 (B.O.E. de 30 de Mayo), según confirmación de la Dirección General de Trabajo (Resolución de 9 de Agosto de 1974, expte. 2240/1.974) y suplementos 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 regularán por sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones legales generales, reguladoras de los mismos.

1.4.— La Empresa informará mensualmente al Comité Intercentros de Empresa de las altas y bajas del personal excluido de Convenio.

Art. 2º.— Vigencia.— El Convenio entrará en vigor 10 días después de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1987.

Art. 3º.— Duración y prórroga.— 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 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.— Incrementos salariales para 1988.— Con efectos de 1º de Enero de 1988 los importes de todos los conceptos retributivos figurados en este Convenio se incrementarán con el porcentaje que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

IPC real 1.937 + IPC previsto 1.982, + 1 punto

2

Tal incremento se hará 50% proporcional y 50% lineal sobre tablas.

- Art. 58.- **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. 61.- **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. 72.- **Compensación y Absorción.**- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y se computa anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y se computa anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, Ingresos, Períodos de Prueba.

Clasificación Profesional y Cosea.

- Art. 39.- **Organización del trabajo.**- La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa y se regirá por el presente convenio y por las disposiciones legales vigentes.
- Los trabajos a turnos y fuera de jornadas se informarán a los Comités Locales y se publicarán en los tablones de anuncios. Dicha información y publicidad se realizarán con una antelación de un mes, salvo que no sean conocidos con dicha antelación, en cuyo caso se realizarán tan pronto sean conocidos. Los Jefes de Grupo tendrán que contrastar dicha información con los Comités Locales.
- En los trabajos de empuje urbano que se realicen a turnos se cumplirá lo previsto en el párrafo anterior.
- Los turnos serán rotativos semanalmente, salvo acuerdo de los interesados.
- Art. 92.- **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.:
- Personal eventual e interino.
 - Vieja, herencia e hijos de trabajadoras.
 - 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. 109.- **Período de prueba.**- Se establecen los siguientes períodos de prueba:
- | | |
|--|---------|
| - Peones, especialistas y subalternos..... | 15 días |
| - Profesionales de oficio y Administrativos... | 30 " |
| - Técnicos no titulados..... | 60 " |
| - Técnicos titulados..... | 120 " |

- Art. 112.- **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:

- Personal con puesto fijo y estable en oficinas centrales, almacén central, oficinas regionales y destinos similares en la Empresa.
 - Personal con puesto variable en los diferentes puntos del territorio nacional donde se lleve a cabo los distintos trabajos de la Empresa.
- Art. 122.- **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. 132.- **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. 142.- **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 en los casos que se estimen necesarios, informando previamente al C.I. de Empresa con una antelación de dos meses como mínimo.

- Art. 152.- **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 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, accidentes de trabajo y permisos, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

- Art. 162.- **Excedencia especial.**- Además de las excedencias voluntarias o forzadas 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 fundados 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:

- Cuando el trabajador hubiere disfrutado de otra excedencia en los tres años anteriores a la solicitud.
- Cuando el trabajador se fuere a colocar en otra empresa que sea competencia directa de SEITT.
- Cuando las excedencias disfrutadas simultáneamente sean superiores al 3/8 de la plantilla fija de la Empresa.

- Art. 172.- **Cosea.**- 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.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

- Art. 182.- **Conceptos generales.**- Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que han venido regidas con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.
- Art. 192.- **Conceptos remunerativos.**- Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

- Salario Base.
- Complementos.
 - Personales:
 - Plus de antigüedad.
 - Plus de Convenio.
 - 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 Septiembre.
- Gratificación extraordinaria de 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
6º.- A los 15 años.....	15,-

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. 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 penosidad, toxicidad y peligrosidad.- Los trabajos 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. 24º.- Plus de Jefe de Equipo.- El plus de Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 del salario base.

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.

Los Jefes de Equipo ejercerán sus funciones con carácter de provisionalidad y no consolidarán el plus. Los Jefes de Equipo que con anterioridad a la vigencia de este Convenio hubieran consolidado el plus seguirán percibiendo dicho plus en el 20 por 100 del salario base más plus Convenio, durante la vigencia de este Convenio.

Lo convenido en este artículo sustituye a lo dispuesto en el artículo 79 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 25º.- 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. 26º.- Horas extras.- Es el exceso 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 conocimiento profesional para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

En ningún caso las horas extras por trabajador excederán de 80 anuales.

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

- Conductores.
- Mecánicos.
- 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 periodo, devengados por:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus de antigüedad.
- Plus de jefe de equipo.

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

Art. 27º.- Gratificación extraordinaria de Julio y Navidad.- La Empresa, con fecha 15 de Julio y 15 de Diciembre, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus de antigüedad, más plus de Convenio, más plus de jefe de equipo, cada una de ellas.

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

Art. 28º.- Gratificaciones extraordinarias de Marzo y Septiembre.- Coincidiendo con las nóminas de los meses de Marzo y Septiembre la Empresa abonará a todos los trabajadores fijos de plantilla las siguientes cantidades en concepto de gratificación extraordinaria:

- Marzo: 66.394,- Ptas.
- Septiembre: 52.500,- Ptas.

Dichas gratificaciones de Marzo y Septiembre se concederán en proporción al tiempo de alta en la Empresa durante el año natural en que se abonan, prorrateándose cada una de ellas por los 365 días del año.

Art. 29º.- 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. 30º.- Desplazamiento y compensación de gastos.-

30.1.- 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.

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

30.3.- 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.

30.4.- El personal de plantilla comprendido en el grupo del punto anterior (30.3) percibirá como compensación de gastos por alojamiento y manutención (normal o de residencia, según proceda) las cantidades que se señalan en el punto 30.5. 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 trabaje en Barcelona o Madrid- o a una distancia superior a 60 Kilómetros del anterior lugar de trabajo -para el personal que trabaje 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 solo se abonará durante el tiempo de aquel desplazamiento.

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

	Ptas./día natural
- Residencia	1.570,-
- Normal	2.165,-
- Especial	2.365,-

30.6.- Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 34 y 40 de este Convenio.

30.7.- La Empresa y el C.I. de Empresa negociarán y acordarán un reglamento de desplazamientos.

Art. 31º.- Viajes.-

31.1.- 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 causa justificada para no utilizarlos, se abonará al trabajador el importe de ida y vuelta en primera clase, con independencia de su categoría profesional y se entregarán anticipos a los trabajadores que lo soliciten. Dichos via-

jes 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.

31.2.- Viajes por vacaciones.- Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, cuyo centro de trabajo diste más de 300 Kms. de su domicilio fijo o lugar de residencia disfrutará de 2 días de viaje de vacaciones retribuidos al año y de una indemnización por los gastos de dichos viajes de 49.000,- Ptas.

Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, cuyo centro de trabajo diste menos de 300 Kms. de su domicilio fijo o lugar de residencia disfrutará de 1 día de viaje de vacaciones retribuido al año y de una indemnización por los gastos de dicho viaje de 29.000,- Ptas.

La distancia se medirá de capital de provincia a capital de provincia.

El disfrute de los 2 días (ida y vuelta) o del día (ida) se hará en el primer o único, en su caso, período de vacaciones. Los días serán completos.

El abono de dichas indemnizaciones se verificará en la nómina del mes en que se inician las vacaciones del primer o único, en su caso, período de vacaciones.

Art. 32º.- 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) X 7, donde
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 una hora al día se abg nará 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. 33º.- 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:

259,- Ptas. por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.

275,- Ptas. por día trabajado al operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Art. 34º.- Vacaciones anuales.- Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, divididas, como máximo, en dos períodos. -- Los sábados se consideran días no laborables a estos -- efectos.

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 los Comités locales se confeccionará un calendario de vacaciones que será -- publicado antes del día 31 de Mayo.

Las vacaciones serán abonadas por el importe de Salario Base, Plus Convenio, Plus de Antigüedad y Plus de Jefe de Equipo.

En ningún caso los días de viaje de vacaciones regulados en el punto 31.2 serán considerados como de vacaciones.

El número de compensaciones de gastos no percibidos en -- el año con motivo de las vacaciones de dicho año no será superior a 3). Para ello durante los días laborables de vacaciones no se abonarán compensación de gastos y se dg ducirán 0,6 compensaciones de gastos por cada uno de dichos días.

La conversión en días laborables de los días de vacaciones estrañados, así como la aplicación de la fórmula de -- descuento establecida en el párrafo anterior se llevará a cabo con efectos del día 30.04.87.

Art. 35º.- Jornada de trabajo.-

35.1.- 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.

35.2.- La jornada en cómputo anual será:
- Durante 1.987: 1.800 Horas.
- Durante 1.988: 1.784 Horas.

Para hacer efectiva esta reducción de jornada además de las fiestas establecidas en los calendarios oficiales, serán festivos:

- Durante 1.987: Los días 24 y 31 de Diciembre.
- Durante 1.988: Los días 27,28,29 y 30 de Diciembre.

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

La jornada del resto del personal será continuada, teniendo el descanso de 15 minutos de dicha jornada la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Dicha jornada comenzará en el almacén del Grupo o del Subgrupo y terminará 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.

El tiempo invertido en la carga y descarga de materiales, será computado como tiempo de trabajo.

La Empresa proporcionará y costeará a todo el personal los medios de locomoción para desplazarse a los lugares de trabajo que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que -- fueran contratados, o en su caso, a los que fueran destinados.

Art. 36º.- 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 inclemencias 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 decontado 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. 37º.- 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 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 y será indemnizado por los -- gastos de dichos viajes a razón de 8,30 Ptas./Km.

Art. 38º.- 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 55.000,- Ptas., siendo de la parte proporcional para quien cause baja en el mes.

Art. 39º.- 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 devuelto y la fecha en la que se percibió 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. 409.- Complementos 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.

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. 419.- Ayuda escolar.- Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 1.280,- 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. 429.- Ayuda para hijos discapacitados.- Los trabajadores que acrediten tener un hijo discapacitado físico o mental recibirán de la Empresa la cantidad de 20.380,- 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. 439.- Economato.- Manteniéndose los economatos concertados en Madrid y Barcelona, la Dirección y el Comité continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la concesión de economatos para todo el personal.

Art. 449.- 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:

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

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

Art. 459.- Premio de vinculación a la Empresa.- Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa abonará de una sola vez 21.345,- Ptas. a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 31.593,- Ptas. a los que cumplan diez años de antigüedad.

Art. 469.- Ayuda guardería.- El personal femenino de la Empresa percibirá por este concepto la cantidad de 8.496,- 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. 479.- Comisión 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. 489.- Reuniones.- La Comisión de Seguridad e Higiene celebrará sus reuniones como parte de las que efectúe el Comité de Empresa.

Art. 499.- 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. 509.- 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 quedarán suspendidos, 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. 519.- 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. 529.- 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 1.988.

CAPITULO VI

Derechos Sindicales

Art. 539.- La Empresa reconoce al Comité Intercentros los siguientes derechos:

- Como único órgano representativo para la negociación del Convenio Colectivo de los trabajadores de SEIRT y su interpretación a través de la Comisión Paritaria citada en el art. 69 del presente Convenio.

- La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos asuntos que afecten a los trabajadores en su conjunto, a nivel de toda la Empresa, sin menoscabo de la representación a nivel provincial de los diferentes Comités que tendrán todas las competencias reconocidas en el art. 64 título II, capítulo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 549.- La composición del Comité Intercentros será de 13 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. 559.- Las reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros se realizarán con carácter ordinario de forma mensual y con carácter extraordinario cuando ambas partes así lo acuerden.

Los Delegados y 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 2.006,- Ptas. cuando tuvieran que salir de la provincia o la ayuda de comida de Torrejón cuando fuese en el interior de ésta.

Art. 569.- 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. 579.- 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.

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

Art. 599.- Para los derechos y obligaciones no recogidos expresamente en este capítulo se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

TABLA DE RETRIBUCIONES, VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.987

I - SUELDOS MESAUALES

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<u>TECNICOS TITULADOS</u>			
Ingeniero/Licenciado.....	99.536	41.200	140.736
Perito primera C.....	85.013	57.190	142.203
Perito primera B.....	85.013	51.551	136.564
Perito primera A.....	85.013	45.657	130.670
Perito segunda C.....	85.013	41.161	126.174
Perito segunda B.....	85.013	36.823	121.836
Perito segunda A.....	85.013	32.368	117.381
Perito tercera C.....	85.013	28.027	113.040
Perito tercera B.....	85.013	25.135	110.148
Perito tercera A.....	85.013	22.241	107.254
<u>TECNICOS NO TITULADOS</u>			
Encarg. primera C.....	64.996	48.044	113.040
Encarg. primera B.....	64.996	45.152	110.148
Encarg. primera A.....	64.996	42.259	107.255
Encarg. segunda C.....	64.996	39.230	104.226
Encarg. segunda B.....	64.996	36.298	101.294
Encarg. segunda A.....	64.996	33.602	98.598
Encarg. tercera C.....	64.996	30.688	95.684
Encarg. tercera B.....	64.996	29.261	94.257
Encarg. tercera A.....	64.996	27.853	92.849
Aux. técnico C.....	58.791	31.136	89.927
Aux. técnico B.....	58.791	29.664	88.460
Aux. técnico A.....	58.791	28.204	86.995
<u>ADMINISTRATIVOS</u>			
Jefe Adm. primera.....	93.012	43.551	136.563
Jefe Adm. segunda C.....	82.399	56.870	139.269
Jefe Adm. segunda B.....	82.399	50.999	133.398
Jefe Adm. segunda A.....	82.399	45.178	127.577
Ofc. Adm. primera C.....	74.407	45.925	120.332
Ofc. Adm. primera B.....	74.407	40.082	114.489
Ofc. Adm. primera A.....	74.407	34.276	108.683
Ofc. Adm. segunda C.....	66.619	34.966	101.585
Ofc. Adm. segunda B.....	66.619	29.064	95.683
Ofc. Adm. segunda A.....	66.619	23.299	89.918
Aux. Administrativo C.....	61.283	22.974	84.257
Aux. Administrativo B.....	61.283	17.129	78.412
Aux. Administrativo A.....	61.283	11.276	72.559
<u>SUBALTERNOS</u>			
Almacenero.....	62.542	15.860	78.411
Chófer turismo.....	66.099	15.220	81.319
Vigilante.....	62.028	16.384	78.412
Telefonista.....	62.028	16.384	78.412
Ordenanza.....	58.976	6.910	65.886
Aspirante y Botones 17 años.....	49.770	9.483	59.253
Aspirante y Botones 16 años.....	42.747	10.351	53.098
<u>TECNICOS DE OFICINA</u>			
Delineante primera C.....	74.407	45.925	120.332
Delineante primera B.....	74.407	40.082	114.489
Delineante primera A.....	74.407	34.277	108.654
Delineante segunda C.....	66.619	34.966	101.585
Delineante segunda B.....	66.619	29.064	95.683
Delineante segunda A.....	66.619	23.299	89.918
Jefe Org. segunda C.....	82.399	56.870	139.269
Jefe Org. segunda B.....	82.399	50.999	133.398
Jefe Org. segunda A.....	82.399	45.178	127.577
Téc. Org. segunda C.....	74.407	45.925	120.332
Téc. Org. segunda B.....	74.407	40.082	114.489
Téc. Org. segunda A.....	74.407	34.277	108.684
Aux. de Organización C.....	61.283	22.974	84.257

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Aux. de Organización B.....	61.283	17.129	78.412
Aux. de Organización A.....	61.283	11.276	72.559

II - RETRIBUCION DIARIA

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Brigada 1.....	1.907	1.281	3.188
Capataz de Brigada 2.....	1.907	1.028	2.935
Oficial Colador, Emplumador o Mecánico de 1.....	1.843	884	2.727
Oficial Colador, Emplumador o Mecánico de 2.....	1.778	784	2.562
Oficial Colador, Emplumador o Mecánico de 3.....	1.694	711	2.405
Especialista Colador o Emplumador	1.633	673	2.306
Peda.....	1.633	636	2.269
Conductor de camión pesado C.....	1.746	1.137	2.883
Conductor de camión pesado B.....	1.746	965	2.711
Conductor de camión pesado A.....	1.746	841	2.587

NOTA: Estas tablas están calculadas con un incremento entre 1.986 -

PLAN DE RESIDENCIAS 1.987 - 1.988

- 19.- El Departamento de Trabajos, según la evolución de la Empresa y los programas de trabajo, determinará cada año el número máximo de plazas de residencia para el personal con puesto variable en cada población y que será como mínimo el número de plazas del año anterior, menos las bajas que se hayan producido por la aplicación del artículo 14 del presente plan.
- 20.- En base a dicho cálculo, el Departamento de Personal convocará el número de vacantes a ocupar. Dicha convocatoria, desglosada por poblaciones y especialidades, se publicará a la mayor brevedad posible en todos los tablones de anuncios, dando cuenta al C.I. de Empresa.
- 30.- En el plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria todo trabajador con una antigüedad mínima de dos años en la Empresa podrá solicitar la asignación de una plaza de residencia en una o varias poblaciones, cubriendo el impreso diseñado a tal efecto y enviándolo al Departamento de Personal. En caso de que no se cubrieran las plazas, podría optar a ellas los trabajadores con menos antigüedad que lo requerida anteriormente.
- 40.- El Departamento de Personal, una vez comprobado que todos los solicitantes reúnen la antigüedad señalada, pasará la solicitud de la Comisión Mixta, formada por ocho miembros: cuatro nombrados por el C.I. de Empresa y otros cuatro por la Dirección.
- 50.- La Comisión Mixta adjudicará las vacantes de residencia en base a los siguientes criterios:
 - 5.1.- Operarios:
Se asignarán dos puntos por cada año o fracción de antigüedad en la Empresa. En caso de empate de puntuación tendrá preferencia el solicitante que soporte mayores cargas familiares.
 - 5.2.- Empleados:
Se asignarán dos puntos por cada año o fracción de antigüedad en la Empresa.

Quedan excluidos de este plan los trabajadores con categoría de perito.
- 60.- La Comisión Mixta comunicará directamente a cada interesado el resultado de su solicitud, además de publicar las listas de plazas adjudicadas en los tablones de anuncios de toda la Empresa.
- 70.- Una vez adjudicadas las vacantes, será responsabilidad del Departamento de Trabajos la organización de los distintos movimientos y traslados del personal afectado, con el fin de causar el menor perjuicio posible a la marcha normal de los trabajos.

En todo caso, el Departamento de Trabajos procurará efectuar la incorporación del trabajador a su nueva residencia en un plazo máximo de dos meses. Si en dicho plazo, por causas imputables al trabajador, no se incorporara a su plaza de residencia, ésta será ocupada automáticamente por los suplentes. Si la incorporación no se llevara a cabo por causas imputables a la Empresa, dicho trabajador estará en las condiciones de residente fuera de su residencia.
- 80.- El trabajador residente tendrá derecho a una compensación de gastos de 1.570,- Ptas. por cada día natural, que se percibirá en las mismas condiciones que se especifican en el artículo 30 del Convenio Colectivo.

En tanto el Grupo de Madrid no disponga de alacón se mantendrá la práctica habitual en cuanto a puntos de reunión del personal residente.

9º.- Se entiende por residencia el territorio de la provincia, en el caso de Madrid, y en las demás provincias el territorio fijado en los mapas que se convendrán

10º.- El residente prestará sus servicios dentro de los límites de su residencia. La Empresa procurará que aquellos trabajos a realizar fuera de tales límites sean asignados a trabajadores no residentes, y solo en defecto de éstos se asignarán a los residentes. En estos casos el trabajador residente percibirá, además de la compensación de gastos de residencia, la cantidad de 530,- Ptas. diarias en concepto de ayuda de comida.

11º.- El residente percibirá la hora de viaje incluida en el plus convenio, así como las que excedan de 1/2 hora/día y hasta un máximo de 1 diario, abonándose como normales o extraordinarias, según proceda las que excedan de dicho límite. Dichas horas de exceso, bien sean normales, extraordinarias o de viaje, no se computarán a efectos de producción (entendiendo por normales las sacadas de la jornada normal de trabajo).

12º.- Si en algún caso un trabajador residente por características del trabajo tuviera que ser desplazado fuera de su residencia, este desplazamiento no será superior a seis meses. En caso de que en alguna ocasión esta norma no pudiera ser cumplida, la empresa informará al Comité con la antelación que sea posible de los motivos que lo ocasionan.

13º.- En aquellos casos excepcionales en que por las características concretas de un trabajo o por la cualificación o condiciones personales requeridas el Departamento de Trabajos considere necesario destinar a un trabajador residente fuera de su residencia, éste pasará a percibir entonces las siguientes cantidades y ayudas:

- Compensación de gastos especial.
- Ayuda para vivienda de:
 - + Hasta 30 días: 825,- Ptas. diarias.
 - + Desde 31 días: 24.704,- Ptas. por mes o fracción de mes.

La ayuda para la vivienda se mantendrá durante las vacaciones si el desplazamiento empieza y termina después de las mismas.

14º.- En el caso de finalización de contratos o de disminución del trabajo amparado por ellos, el trabajador residente pasará a las condiciones normales de personal desplazado, percibiendo durante los seis primeros meses la compensación de gastos especial señalada en el artículo 30. El orden de salida de la residencia se realizará comenzando por el personal con menos antigüedad en la Empresa, excepto en Gerencia que será por el de menor antigüedad en la residencia. En caso de convocatoria de nuevas plazas en la misma localidad tendrán preferencia de regreso los residentes que, por causa de finalización del contrato o disminución del trabajo, hubieran debido abandonar dicha localidad.

15º.- El abandono voluntario de la residencia por un periodo superior a dos meses implicará la pérdida automática de la residencia. En caso de desplazamiento no se tendrá en cuenta la puntuación de los suplentes en tanto no obtenga residencia.

Un trabajador que pierda voluntariamente su condición de residente no podrá optar en tres años a una nueva plaza. Podrá como excepción ocupar alguna de las que no hayan sido cubiertas en una convocatoria normal.

El 1 de Abril y 1 de Octubre se efectuarán por la Comisión Mixta una revisión y actualización para adjudicar las vacantes que se hubieran producido.

16º.- Los grupos de residencia son los siguientes:

Encargados, Capataces, Mecánicos, Coladores, Empalmadores v/ Conductores.

Todo trabajador que cambie de cualquiera de los grupos mencionados perderá su residencia, pudiendo optar a una nueva plaza cuando sean convocadas en el grupo de residencia al cual se haya incorporado.

INDICE ALFABETICO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Ambito de aplicación.....	Art. 1
Comisión Paritaria.....	Art. 6
Compensación y absorción.....	Art. 7
Duración.....	Art. 3
Incrementos Salariales para 1.988.....	Art. 4
Indivisiibilidad.....	Art. 5
Prórroga.....	Art. 8
Vigencia.....	Art. 2

CAPITULO II

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

Ceses.....	Art. 17
Clasificación profesional.....	Art. 14
Contratos de Trabajo.....	Art. 11
Excedencias especial.....	Art. 16
Ingresos y vacantes.....	Art. 9
Novación del Contrato.....	Art. 12
Organización del Trabajo.....	Art. 8
Periodo de prueba.....	Art. 10
Residencias fijas de trabajo.....	Art. 13
Trabajos categoría superior.....	Art. 15

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Compensación de gastos.....	Art. 30
Conceptos generales.....	Art. 18
Conceptos remunerativos.....	Art. 29
Desplazamientos.....	Art. 30
Forma de pago.....	Art. 35
Gratificación extra de Julio y Navidad.....	Art. 27
Gratificaciones extraordinarias de Marzo y Septiembre.....	Art. 28
Horas extras.....	Art. 26
Horas de viaje.....	Art. 32
Jornada de trabajo.....	Art. 35
Justificante de pago.....	Art. 39
Licencia retribuida.....	Art. 37
Plus de Antigüedad.....	Art. 21
Plus de Convenio.....	Art. 22
Plus de Conducción.....	Art. 33
Plus de Jefe de Equipo.....	Art. 24
Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.....	Art. 23
Plus Nocturnidad.....	Art. 25
Quebranto de moneda.....	Art. 29
Salario Base.....	Art. 20
Viajes.....	Art. 31
Suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo.....	Art. 36

CAPITULO IV

AYUDAS SOCIALES

Ayuda escolar.....	Art. 41
Ayuda guardería.....	Art. 40
Complementos sobre prestaciones de la Seguridad Social.....	Art. 40
Formato.....	Art. 43
Hijos disminuidos.....	Art. 42
Premio vinculación a la Empresa.....	Art. 45
seguro de vida.....	Art. 44

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Comisión.....	Art. 47
Compreores.....	Art. 51
Formación.....	Art. 49
Funciones.....	Art. 47
Prevención accidentes.....	Art. 50
Reuniones.....	Art. 48
Vestuario.....	Art. 52

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Ausencias y justificación.....	Art. 57
Composición.....	Art. 54
Derechos.....	Art. 53
Facilidad de medios.....	Art. 58
Horas práctica sindical.....	Art. 57
Reuniones con la Empresa.....	Art. 55
Secretario.....	Art. 56