

de los dieciocho meses que se señalan como de duración máxima de la incapacidad temporal.

37.2 Se entenderá por hospitalización el período de estancia en centro hospitalario.

37.3 Este complemento en ningún caso lo será por un período superior a dieciocho meses.

37.4 En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa no vendrá obligada a realizar complemento alguno, salvo durante el período de hospitalización. En el caso de que durante el primer año de vigencia de este Convenio el nivel de absentismo en la empresa no supere en cómputo anual un porcentaje del 5 por 100 podrá revisarse entre las partes la posibilidad del establecimiento futuro de un complemento salarial para la incapacidad temporal por enfermedad o accidente común a partir del día 15 de la baja con un tope de un 90 por 100.

#### Artículo 38. Seguro colectivo de accidentes laborales:

38.1 La empresa concertará un seguro colectivo de accidentes laborales, con primas íntegras a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes indemnizaciones para el año 2000: Accidente que tenga la calificación por la autoridad o jurisdicción competente como accidente laboral, con resultado de fallecimiento, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, 3.000.000 de pesetas (18.030,363 euros), y con resultado de incapacidad permanente total, 2.000.000 de pesetas (12.020,242 euros).

38.2 Para el año 2001, estas indemnizaciones se incrementarán en el mismo porcentaje pactado en este Convenio de incremento de los conceptos salariales. Para su suscripción y entrada de efectos se establece un plazo de treinta días desde la fecha de firma de este Convenio.

38.3 Los trabajadores habrán de designar al beneficiario de la indemnización; asimismo, en el caso de nuevas contrataciones, la empresa dispondrá de un plazo de un mes para incluir al trabajador en este aseguramiento. Asimismo se establece que únicamente se tendrá derecho al percibo de tal indemnización en el caso de accidentes que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio, sin perjuicio de que para que nazca el derecho a la indemnización será requisito necesario el reconocimiento de los grados de invalidez reseñados por parte de la entidad gestora competente de la Seguridad Social o jurisdicción social.

#### Artículo 39. Régimen disciplinario.

En materia de régimen disciplinario, las partes acuerdan remitirse al Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional, si bien aceptándose por la representación de los trabajadores un especial rigor disciplinario en el caso de ausencias injustificadas al trabajo, dada la necesidad de actuar contra el alto nivel de absentismo en el que se viene incurriendo en años precedentes.

#### Artículo 40. Salud laboral.

Igualmente en materia de salud laboral, las partes acuerdan remitirse al Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional.

#### Artículo 41. Derechos sindicales.

En esta materia de hace también remisión expresa al contenido del Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional.

Cláusula adicional primera. *Compromiso de conversión de contrataciones en indefinidas.*

La empresa se compromete, teniendo en cuenta sus actuales posibilidades y evolución económica del sector productivo al que pertenece, a ir convirtiendo contrataciones temporales actualmente vigentes en contrataciones de naturaleza indefinida —o a proceder a contratar a trabajadores con tal relación laboral indefinida—, a cuyo fin se considerarán los informes que en relación con el personal laboral de la empresa se emitan por sus superiores inmediatos.

A tales efectos, y salvo que se produzca una modificación sustancial durante la vigencia de este Convenio respecto de las circunstancias de la empresa y del sector que ahora se contemplan, la empresa asume un compromiso mínimo de nuevas contrataciones indefinidas —por conversión de contrataciones hoy temporales— de 6 trabajadores para el presente ejercicio 2000, y un mínimo de 4 contrataciones para el ejercicio 2001.

Cláusula adicional segunda. *Reducción del absentismo.*

Se acuerda por las partes negociadoras como un objetivo primordial durante la vigencia del presente Convenio, la reducción del nivel de absen-

tismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa. A tales efectos, se acuerda adoptar las siguientes medidas:

a) El pacto de rendimientos, incentivos y primas de producción a suscribir entre las partes, se vinculará, en su redacción y primas a establecer, a una asistencia habitual al trabajo, de modo que se penalizará especialmente a aquellos trabajadores que acumulen un nivel apreciable de absentismo al trabajo, y se premiará a los trabajadores que no presenten absentismo.

b) Las partes adoptarán las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Cláusula adicional tercera. *Comisión Paritaria.*

Se establece que como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, actuará una comisión integrada por ambas partes negociadoras, compuesta por un máximo de tres vocales por cada una de las partes. Se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año, así como siempre que sea convocada al efecto por cualquiera de las partes, convocatoria que habrá de efectuarse con al menos setenta y dos horas de antelación.

Cláusula adicional cuarta. *Legislación subsidiaria.*

En aquellas materias que no estén expresamente reguladas en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales vigentes, siendo también aplicable en lo no expresamente previsto en este Convenio, el articulado del Convenio General de industrias químicas de ámbito nacional.

Asimismo, y dada la introducción por primera vez en el ámbito de la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima», de un Convenio Colectivo de ámbito empresarial, expresamente se acuerda, por esta vez, que en el supuesto de que con ocasión de la negociación y firma del Convenio Colectivo de ámbito nacional de industrias químicas para el ejercicio 2001, se pactase un incremento salarial superior al IPC previsto más 0,5 por 100 acordado en este Convenio, en tal caso se aplicará a la empresa «Aludec Ibérica, Sociedad Anónima», en el citado ejercicio 2001 el incremento salarial pactado en dicho Convenio General de industrias químicas.

## 8367

*RESOLUCIÓN de 13 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima» (INTEMAC).*

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima» (INTEMAC) (código convenio número 9002982), que fue suscrito, con fecha 21 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y de otra parte, por el Comité de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estado 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 de Trabajo, resuelve:

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, 13 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INSTITUTO TECNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (INTEMAC). AÑO 2000

#### PREÁMBULO

*Determinación de las partes que lo conciertan y razones de su existencia y negociación*

Las partes contratantes de este Convenio Colectivo están constituidas:

De una parte, la Dirección de la empresa, representada por sus Apoderados, don Arturo Sampedro Portas y don Lorenzo Sanz Pérez.

De otra parte, la representación social, que está compuesta por las siguientes personas y centros de trabajo:

Doña Inmaculada Moreda Gutiérrez, doña Mónica Alonso Yáñez, don Raúl Rubén Rodríguez Escribano, don Juan Tomás García Rodríguez y don Félix Escribano Suárez, representan a los trabajadores de Madrid (capital), don Luis González Isabel, representa a los trabajadores de Valladolid. Por no existir Comités de empresa ni delegados de personal en los mismos, han sido elegidos por la totalidad de la plantilla como observadores (negociadores) del presente Convenio Colectivo.

Don Francisco José Lomínchar Fernández, don Antonio Maeso Alcolea y don Juan Pastor Camacho, representan a los trabajadores del centro de trabajo de Torrejón de Ardoz (laboratorio central) y son miembros de su Comité de empresa.

Don Francisco Quero González y don José M.<sup>a</sup> Hidalgo Triguero, representan a los trabajadores del centro de trabajo de Sant Just Desvern y son delegados de personal de dicho centro.

Don Manuel Gallardo Hernández, representa a los trabajadores del centro de trabajo de Esplugues de Llobregat y es delegado de personal de dicho centro.

Las razones de su existencia y negociación radican en que el Instituto Técnico de Materiales y Construcciones (INTEMAC) tiene suscrito con sus trabajadores un Convenio Colectivo de empresa, de ámbito nacional, que ha estado en vigor durante el año 1999 y que con fecha 26 de octubre ha sido denunciado por los representantes de los trabajadores.

Se quiere hacer especial hincapié en que las partes se reconocen, mutua y recíprocamente, la capacidad jurídica y de obrar necesarias para la negociación y firma de este Convenio, que al haber sido suscrito por los Comités de empresa constituidos en INTEMAC y a la vista del ámbito de aplicación del Convenio, expresado en su artículo primero, hace posible su aplicación como Convenio también a los trabajadores que prestan servicios en Madrid (capital), Sevilla y Valladolid, según los datos consignados en hojas estadísticas que se acompañan a este texto y ello en plena conformidad con las instrucciones de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, de fecha 23 de julio de 1996, en el expediente número 361/96, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1996, de fecha 29 de abril de 1997, en el expediente número 182/97, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1997, y de fecha 18 de mayo de 1998, en el expediente número 148/98, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1998, y de fecha 27 de julio de 1999, en el expediente 209/99, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1999.

## CAPÍTULO I

### Normas generales

#### Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones laborales entre la empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima» (INTEMAC) y el personal de la misma, adscrito a los distintos centros de trabajo existentes o de futura creación en todo el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2000, con independencia de la fecha de la firma del mismo.

#### Artículo 3. *Duración y prórroga.*

El presente Convenio tendrá efecto desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, siempre que, con dos meses de antelación a su terminación o prórroga en curso, alguna de las partes no lo denunciara de forma legal. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de la comunicación.

Siempre que se haya presentado la denuncia previa, la negociación del Convenio siguiente se iniciará de forma obligatoria en el mes de noviembre del año correspondiente en que se haya efectuado la referida denuncia.

#### Artículo 4. *Revisión.*

En el supuesto de prórroga del presente Convenio, se procederá, anualmente, a la revisión de los siguientes puntos:

- Fiestas (artículo 10).
- Salario (artículo 11).
- Plus extrasalarial (artículo 15).
- Dietas (artículo 17).
- Gastos de desplazamiento (artículo 18).

El criterio para la revisión apuntada será objeto de negociación entre ambas partes. Dicha negociación se llevará a cabo en el mes de diciembre anterior.

#### Artículo 5. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que pudiese tener establecidas la empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en el cómputo anual.

#### Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, considerada la nueva retribución en cómputo anual, supere a las aquí establecidas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por este aumento, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

## CAPÍTULO II

### Jornada, horario, vacaciones y fiestas

#### Artículo 7. *Jornada.*

La jornada será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo anual.

#### Artículo 8. *Horario de trabajo.*

El horario de actividad laboral se desarrollará de lunes a viernes y será el siguiente:

Período de tiempo comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de junio:

42 horas 30 minutos efectivos de trabajo semanales, repartidos de la siguiente forma:

Mañana: Entrada flexible de 8 a 9 horas.

Salida a las 13 horas 30 minutos.

Tarde: Entrada flexible de 14 a 15 horas 30 minutos.

Salida: En función del horario de entrada y será la necesaria para efectuar en el cómputo semanal el horario de 42 horas 30 minutos establecido. No obstante, será, como mínimo, tres horas después de la entrada, excepto el viernes que podrá ser de dos horas.

Período de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre:

33 horas 45 minutos efectivos de trabajo semanales, repartidos de la siguiente forma:

Mañana: Entrada flexible de 8 a 9 horas.

Salida: En función del horario de entrada y será la necesaria para efectuar en el cómputo semanal el horario de 33 horas 45 minutos establecido. No obstante, será, como mínimo, 6 horas 45 minutos después de la entrada, excepto el viernes que podrá ser de 5 horas 45 minutos.

Los horarios indicados en este artículo serán de aplicación a todo el personal de plantilla, salvo pacto escrito en contrario, a título individual, entre la empresa y el trabajador.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

El personal tendrá derecho a una vacación anual retribuida de veintidós días laborables a distribuir de acuerdo con las necesidades.

1. El trabajador tendrá derecho, si lo desea, a disfrutar quince días naturales de vacación en el período de junio a septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

2. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, la vacación será disfrutada antes del 31 de diciembre, en proporción al tiempo que media entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de semana como semana completa.

3. Siempre que el trabajador esté de acuerdo y que por necesidades de su departamento o sección fuese necesario modificar las fechas previamente acordadas de sus vacaciones anuales, se incrementarán éstas en un día por cada semana afectada.

#### Artículo 10. *Fiestas.*

Las fiestas serán las fijadas en los calendarios que se incorporan como anexo al presente convenio.

No obstante, este calendario habrá de adaptarse a las prescripciones que pueda establecer el Gobierno o autoridad competente, bien con carácter general o propio de la localidad en que estuviese emplazado el centro de trabajo correspondiente.

Centro de trabajo de Madrid (capital): Por coincidir en sábado la fiesta nacional de 1 de enero y ser año bisiesto, se declaran puentes no recuperables los días 13 de octubre y 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz: Por coincidir en sábado la fiesta nacional de 1 de enero y ser año bisiesto, se declaran puentes no recuperables los días 7 de enero y 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Sant Just Desvern: Por coincidir en sábado la fiesta nacional de 1 de enero y ser año bisiesto, se absorbe con uno de esos días la fiesta recuperable de 24 de abril (lunes de Pascua Florida) y se declara puente no recuperable el día 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Esplugues de Llobregat: Por coincidir en sábado la fiesta nacional de 1 de enero y ser año bisiesto, se absorbe con uno de esos días la fiesta recuperable de 24 de abril (lunes de Pascua Florida) y se declara puente no recuperable el día 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Valladolid: Por coincidir en sábado la fiesta nacional de 1 de enero, la fiesta local de 13 de mayo y ser año bisiesto, se declaran puentes no recuperables los días 14 de agosto, 11 de octubre y 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Sevilla: Por coincidir en sábado la fiesta nacional de 1 de enero y ser año bisiesto, los trabajadores de dicho centro tomarán dos días de fiesta por asuntos propios, a disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 11. *Salario.*

Las tablas salariales pactadas en este Convenio permanecerán inalterables durante el período de vigencia del mismo, salvo que tengan lugar las previsiones establecidas en el artículo 6 precedente. Por cada día de trabajo efectivo en jornada normal, se devengarán las partes proporcionales del salario correspondiente a los sábados, domingos y fiestas.

Las tablas salariales de aplicación para 2000 son las que se incluyen en el anexo número 1 a este Convenio.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose al siguiente criterio:

- Supresión de las horas extraordinarias habituales.
- Mantenimiento de las horas extraordinarias que vengan exigidas por: Contratos y otras circunstancias de carácter técnico de la propia naturaleza de las actividades, incluidas las derivadas de situaciones de fuerza mayor.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función

de esta información y del criterio más arriba señalado, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías se establecerá por aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{Hora extraordinaria} = 1,75 \frac{\text{S. B.} + \text{A} + \text{C. P.}}{\text{N.º de horas anual}} \text{ pta.}$$

S.B. = Salario base anual.

A = Percepción en concepto de antigüedad.

C.P. = Complemento personal anual.

#### Artículo 13. *Antigüedad.*

1. Todos los empleados, sin distinción de categorías, disfrutarán de un complemento salarial de antigüedad.

2. Este complemento consistirá en quinquenios del 5 por 100 del salario base, con un máximo de siete, que se computarán a razón del tiempo de permanencia en la Empresa y que se empezarán a devengar el día 1 de enero del año en que cumpla un quinquenio. Este complemento forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

3. El personal al servicio de INTEMAC a la fecha de 1 de enero de 1997 conservará, a título personal, el sistema de cálculo de la antigüedad hasta entonces vigente con carácter general, consistente en trienios del 10 por 100 del salario base con un máximo de seis, de los que los cuatro primeros trienios serán calculados sobre el salario total y la diferencia existente entre este cálculo y el realizado sobre el salario base será satisfecha adicionándola en la nómina al complemento personal, con las particularidad de que esa diferencia tiene el carácter de derecho adquirido y, por tanto, no será absorbible ni compensable en futuras modificaciones de las condiciones salariales en la empresa.

#### Artículo 14. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas por el personal entre las veintidós horas y las seis de la mañana, serán retribuidas con un recargo equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

#### Artículo 15. *Plus extrasalarial.*

Con independencia de los salarios pactados en este Convenio, el trabajador que sea desplazado a un centro de trabajo diferente a aquél en que esté prestando sus servicios, ubicado en la misma provincia pero en distinto municipio, será compensado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de dicho traslado en la forma siguiente:

a) Personal autorizado por la empresa para utilizar en el desplazamiento su propio vehículo:

- En concepto de ayuda de comida: 114.556 pesetas/anuales.
- En concepto de gastos de transporte: Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 18.

b) Resto del personal: Por todos los conceptos: 190.904 pesetas/anuales.

El plus indicado se satisfará en doce mensualidades, juntamente con los distintos conceptos que integran el salario.

Los trabajadores que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio estuviesen percibiendo la «ayuda de comida» anteriormente establecida, disfrutarán, en lo sucesivo, en todos sus términos, de lo dispuesto en este artículo.

#### Artículo 16. *Pago del salario.*

El salario anual que corresponda a cada trabajador se distribuirá en quince pagas iguales, doce de las cuales se abonarán al mismo antes del último día hábil de cada mes. El pago de las tres restantes se realizará, respectivamente, antes del día veinte de los meses de marzo, julio y diciembre.

La empresa queda facultada para el pago del salario, retribuciones y anticipos a cuenta del mismo mediante cheque, transferencia, giro postal o telegráfico y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria. Si hiciese uso de esta facultad, debe, en cada caso, habilitar los medios para que el trabajador pueda disponer de su dinero en efectivo antes del último día del mes correspondiente.

Artículo 17. *Dietas.*

Se entiende por dieta la asignación diaria que la empresa fija para aquellos empleados que tengan que desplazarse accidentalmente de su residencia habitual, por motivos de trabajo, al servicio de la empresa.

La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá la limitación y se regirá por lo que establece el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El objeto de la dieta es atender a los gastos de alimentación y alojamiento del empleado durante su estancia fuera de su residencia. Quedan, por consiguiente, excluidos de la dieta otros gastos que se puedan ocasionar, tales como los motivados por locomoción, representación, etc. Con arreglo a las distintas categorías administrativas, se establece la siguiente escala de valoración de dieta:

**Tabla de dietas**

Titulados universitarios (harán justificación de gastos)

Duración del desplazamiento (días)	Valor en 2000	
	(1)	(2)
Del 1 al 15 .....	7.664	7.177
Del 16 al 30 .....	6.220	5.710
Del 31 al 40 .....	4.766	4.244
Del 41 en adelante .....	3.684	3.434

(1) Técnicos no titulados A y B, Delineantes Proyectistas, Delineantes de 1ª, Jefes Administrativos A y B, Inspectores de obra A y B.

(2) Resto del personal.

En el supuesto de que, desde el momento inicial, se sepa que la duración del desplazamiento va a exceder de cuarenta días la dieta será satisfecha, desde el primer día, conforme al importe establecido para más de cuarenta días.

Se establece como norma para el cómputo de dietas la siguiente:

Dieta completa: Se asignará una dieta por cada período de veinticuatro horas que el empleado permanezca fuera de su residencia, contado desde el momento en que se inicia el viaje, hasta el momento en que concluye el regreso.

Dieta incompleta: Se produce en el caso de que la duración del desplazamiento no sea múltiplo de veinticuatro horas. En tal caso, los gastos que se pueden producir en la fracción de veinticuatro horas a que haya lugar, se abonarán aisladamente con arreglo a los siguientes importes:

	Alojamiento	Comida o cena	Desayuno
Titulados Universitarios .....	Harán justificación de gastos		
Técnicos no titulados A y B, Delineantes Proyectistas y de 1ª, Jefes Administrativos e Inspectores de Obra .....	5.145	1.683	282
Resto del personal .....	4.754	1.632	282

A efectos de aplicación de estos importes, no se considerará el correspondiente a alojamiento, si el regreso se produjese en tren durante la noche.

Artículo 18. *Gastos de desplazamiento.*

En caso de que, por necesidad del trabajo, el personal precise desplazarse a un lugar distinto del de su centro habitual de trabajo y estuviese autorizado a utilizar su propio vehículo, la empresa compensará de los gastos realizados por este desplazamiento en la forma siguiente:

- Vehículos de cilindrada hasta 1200 c.c. 27 pesetas/km.
- Vehículos de cilindrada 1201 a 1600 c.c. 30 pesetas/km.
- Vehículos de cilindrada superior a 1600 c.c. 34 pesetas/km.

Al personal incluido en el artículo 15.a y que tuviese su domicilio habitual en municipio diferente al de su centro de trabajo, se le abonará, en concepto de compensación de los gastos extraordinarios de desplazamiento, la cantidad correspondiente a aplicar las tarifas establecidas en el párrafo anterior a 30 kilómetros, como máximo, por cada día de trabajo.

Artículo 19. *Baja por incapacidad.*

En el supuesto de baja por incapacidad temporal, debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa se obliga a completar hasta el 100 por 100 de su sueldo base y complementos salariales desde el día 31 inclusive de baja, excluidos los de vencimiento superior a un mes.

En caso de necesitar hospitalización, la empresa abonará desde el primer día el 100 por 100.

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa se obliga, desde el primer día, a completar hasta el 100 por 100 de la base reguladora.

Artículo 20. *Excedencia.*

El trabajador que llevase prestando sus servicios de forma continua durante un período de tiempo no inferior a un año, tendrá derecho a solicitar la excedencia por un plazo de tiempo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo de dicha situación a efectos de antigüedad.

Artículo 21. *Permiso sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo con un máximo de un mes y por una sola vez cada año, no computable este número de días a efectos de antigüedad, vacaciones o pagas extraordinarias.

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos, oído el Comité, por necesidades del servicio.

Artículo 22. *Ausencias justificadas.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Un día por boda de hijos y hermanos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los supuestos b, c y d anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permiso y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Bonificación por matrimonio.*

Los trabajadores, que llevasen como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a percibir una «bonificación por matrimonio». La cuantía de dicha bonificación será idéntica a la mensualidad que le corresponda en el momento en que suceda el referido matrimonio.

Artículo 24. *Trabajo de inferior y superior categoría.*

En los casos en los que, como consecuencia de la movilidad funcional, se realicen funciones de inferior o superior categoría, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

**Régimen disciplinario**Artículo 25. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como

para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 26. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida a la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención o falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 27. *Sanciones y sus cancelaciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### CAPÍTULO V

#### Otras cuestiones

#### Artículo 28. *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará al personal que por su actividad lo precise, y como mínimo una vez al año, ropa de trabajo de calidad adecuada al tipo de actividad que desarrolle. Esta ropa será de uso obligatorio en la forma y ocasiones que determine la empresa.

#### Artículo 29. *Fondo social.*

Se crea el denominado fondo social, con una dotación económica de trescientas treinta mil pesetas anuales, cuyos fines, administración y demás extremos, se concretan en su reglamento, que se une al presente Convenio Colectivo, como anexo número 3.

#### Artículo 30. *Reglas para la provisión de vacantes y/o anuncio de convocatoria.*

1. Este artículo será de aplicación exclusivamente para el personal «no titulado universitario».

2. Para las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo que supongan incremento de la plantilla fija o para cubrir plazas que hayan quedado libres, originando una disminución de la plantilla fija, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

Todos los trabajadores afectados por este convenio podrán concursar solicitando cualquier vacante que se produzca de la categoría inmediata superior.

La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

A igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se de la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones se otorgará la vacante al más antiguo.

3. En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- Experiencia, conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- Enumeración y contenido básico de las pruebas a realizar.

#### Artículo 31. *Actividad representativa y derechos sindicales. Garantías.*

1. Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas, en cada momento, por la legislación general.

Los delegados de personal y los Comités de empresa tendrán las competencias indicadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, de las que se relacionan a continuación, a título expositivo que no exhaustivo, las siguientes:

- a) Negociación colectiva.
- b) Sistema de trabajo.
- c) Seguridad e higiene.
- d) Clasificación profesional (ascensos).
- e) Movilidad del personal.
- f) Sanciones y despidos.
- g) Vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo.

2. Los derechos sindicales se regulan por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3. Crédito de horas de los delegados de personal y Comités de empresa: Se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas disponibles por los representantes legales de los trabajadores podrá ser también utilizado para la asistencia a cursos de formación y otras actividades sindicales, similares, organizadas por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

#### Artículo 32. *Comisión Paritaria.*

En el cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2 párrafo e), del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen constituir una Comisión Paritaria, presidida por el que ha actuado en las deliberaciones, que tendrá voz sin voto, e integrada por dos representantes del personal, don Juan Pastor Camacho y don Francisco Quero González, y otros dos de la empresa, don Lorenzo Sanz Pérez y don Arturo Sampedro Portas.

Esta Comisión Paritaria conocerá de todos los cometidos que le estén encomendados por la Ley y sobre cualquier problema de interpretación del articulado del presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a requerimiento de cada una de las partes, en el domicilio social de la empresa, dentro de los siete días naturales siguientes a aquél en que la parte convocante haga entrega de su notificación escrita en tal sentido a la parte convocada.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, caso de no llegar a ella, se facilitará a la parte convocante un resumen escrito de la postura interpretativa de cada una de las partes.

#### Disposición final.

Durante el año 2000 se constituirá una Comisión formada por representantes de la empresa y de sus trabajadores, con objeto de redactar un texto en el que se clasifiquen y definan las categorías profesionales

existentes en INTEMAC, fijándose el 29 de febrero de 2000 como fecha límite para la elaboración del citado documento. Por tanto, mientras ese nuevo texto no se redacte, se mantiene la vigencia de los artículos 8, 9 y 11 de la derogada Ordenanza de Trabajo de Oficinas y Despachos, de fecha 31 de octubre de 1972, todos los cuales se tienen por reproducidos, a todos los efectos, en este lugar, estándose desde ahora, para todo lo no específicamente regulado en el presente Convenio, a lo dispuesto en la legislación vigente.

### ANEXO NÚMERO 1

#### Tablas salariales

##### Personal titulado

Categoría	Salarios por paga en pesetas			
	Grados			
	Contratos en prácticas	3	2	1
Dr. Arquitecto, Ingeniero o Licenciado:				
Director de división .....	—	—	—	526.166
Director de área .....	—	—	—	477.063
Jefe depto. «A» .....	—	—	412.011	433.694
Jefe depto. «B» .....	—	—	377.222	397.072
Jefe sección «A» .....	—	—	330.097	347.464
Jefe sección «B» .....	—	—	305.215	321.252
Arquitecto, Ingeniero o Licenciado:				
Director de división .....	—	—	—	476.612
Director de área .....	—	—	—	431.771
Jefe depto. «A» .....	—	—	366.232	385.511
Jefe depto. «B» .....	—	—	336.809	354.532
Jefe sección «A» .....	—	—	305.216	321.252
Jefe sección «B» .....	—	252.652	283.818	298.310
Arquitectos Técnicos, Ingenieros técnicos y Diplomados:				
Director de división .....	—	—	—	427.062
Director de área .....	—	—	—	377.797
Jefe depto. «A» .....	—	—	320.463	337.321
Jefe depto. «B» .....	—	257.150	287.434	302.524
Jefe sección «A» .....	—	222.348	248.518	261.592
Jefe sección «B» .....	—	195.040	218.054	229.452
No titulados:				
Jefe depto. «A» .....	—	—	284.850	299.781
Jefe depto. «B» .....	—	228.580	258.049	268.908
Jefe sección «A» .....	—	197.649	220.878	232.527
Jefe sección «B» .....	—	173.368	193.767	203.958
Dr. Arq.º, Ing.º, Univ.º .....	—	260.079	291.052	305.660
Arqt.º, Ing.º Univ.º .....	185.600	234.062	261.607	275.370
Arq.º, Ing.º T., Diplomado .....	140.463	175.542	196.198	206.523

##### Personal no titulado

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento personal — Pesetas	Total — Pesetas
Administrativos:			
Jefe especial A-1 .....	235.699	101.012	336.711
Jefe especial A-2 .....	220.834	95.007	315.841
Jefe A-1 .....	200.061	90.479	290.540
Jefe A-2 .....	160.604	68.830	229.434
Jefe B-1 .....	140.426	52.107	192.533
Jefe B-2 .....	137.081	45.693	182.774
Jefe C-1 .....	135.061	41.451	176.512
Jefe C-2 .....	130.765	40.133	170.898

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento personal — Pesetas	Total — Pesetas
Secretaria especial-1; Oficial administrativo especial-1 .....	112.059	30.365	142.424
Secretaria especial-2; Oficial administrativo especial-2 .....	108.800	20.673	129.473
Secretaria A-1; Oficial administrativo A-1.	108.524	16.010	113.116
Secretaria A-2; Oficial administrativo A-2.	102.341	10.775	106.728
Secretaria B-1; Oficial administrativo B-1.	101.422	5.306	106.728
Secretaria B-2; Oficial administrativo B-2.	97.498	—	97.498
Secretaria C; Oficial administrativo C .....	93.723	—	93.723
Mecanógrafa .....	89.624	—	89.624
Auxiliar administrativo .....	83.163	—	83.163
<b>Técnicos:</b>			
Técnico no titulado E-1 .....	151.308	19.984	171.292
Técnico no titulado E-2 .....	138.460	18.558	157.018
Técnico no titulado a Esp.; Jefe delineación especial .....	125.436	16.988	142.424
Técnico no titulado A; Jefe delineación .....	122.193	10.914	133.107
Delineante proyectista .....	120.937	3.597	124.534
Técnico no titulado B-1; Delineante 1. <sup>a</sup> -1.	108.334	4.782	113.116
Técnico no titulado B-2; Delineante 1. <sup>a</sup> -2.	106.729	—	106.729
Técnico no titulado C; Delineante 2. <sup>a</sup> .....	97.498	—	97.498
Calcador .....	86.614	3.010	89.624
<b>Inspectores:</b>			
Inspector de obra especial .....	125.436	16.988	142.424
Inspector de obra A .....	122.193	10.914	133.107

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento personal — Pesetas	Total — Pesetas
Inspector de obra B .....	120.937	3.597	124.534
Inspector de obra C-1 .....	94.957	18.159	113.116
Inspector de obra C-2 .....	93.351	13.378	106.729
Ayudante de inspección .....	91.029	6.467	97.496
Auxiliar de inspección .....	89.624	—	89.624
<b>Analistas y laborantes:</b>			
Analista de 1. <sup>a</sup> especial .....	125.436	16.988	142.424
Analista de 1. <sup>a</sup> .....	122.193	10.914	133.107
Analista de 2. <sup>a</sup> .....	120.937	3.597	124.534
Laborante A-1 .....	96.030	17.085	113.115
Laborante A-2 .....	93.351	13.378	106.729
Laborante B .....	91.029	6.467	97.496
Laborante C .....	86.614	3.010	89.624
Mozo de laboratorio .....	81.337	1.825	83.162
<b>Subalternos:</b>			
Conserje mayor-1 .....	88.725	14.147	102.872
Conserje-1 .....	87.037	9.111	96.148
Ordenanza-1 .....	85.454	4.400	89.854
Ordenanza-2 .....	83.975	—	83.975
<b>Varios:</b>			
Reproductor de planos-1 .....	82.754	6.044	88.798
Reproductor de planos-2 .....	80.722	—	80.722
Botones .....	71.427	—	71.427

## ANEXO Nº 2

## CALENDARIOS LABORALES

## CALENDARIO LABORAL, AÑO 2.000

## CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

## ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## JULIO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

## AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## MARZO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

## ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## MAYO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

## JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Sábados y domingos



Fiestas locales



Festivos oficiales



Puentes no recuperables



### CENTRO DE TRABAJO DE TORREJON DE ARDOZ

**ENERO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**JULIO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**FEBRERO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

**AGOSTO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**MARZO**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**SEPTIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

**ABRIL**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**OCTUBRE**

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**MAYO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**NOVIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**JUNIO**

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**DICIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Sábados y domingos



Fiestas locales



Festivos oficiales



Puentes no recuperables

**CENTRO DE TRABAJO DE ESPLUGUES**

**ENERO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**JULIO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**FEBRERO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

**AGOSTO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**MARZO**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**SEPTIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

**ABRIL**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**OCTUBRE**

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**MAYO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**NOVIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**JUNIO**

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**DICIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Sábados y domingos



Festivos oficiales



Fiestas locales



Puentes no recuperables

### CENTRO DE TRABAJO DE SANT JUST DESVERN

**ENERO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**JULIO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**FEBRERO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

**AGOSTO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**MARZO**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**SEPTIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

**ABRIL**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**OCTUBRE**

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**MAYO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**NOVIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**JUNIO**

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**DICIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Sábados y domingos  
 Festivos oficiales

Fiestas locales  
 Puentes no recuperables

**CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID**

**ENERO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**JULIO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**FEBRERO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

**AGOSTO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**MARZO**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**SEPTIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

**ABRIL**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**OCTUBRE**

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**MAYO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**NOVIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**JUNIO**

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**DICIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Sábados y domingos



Festivos oficiales



Fiestas locales



Puentes no recuperables

### CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

**ENERO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**JULIO**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**FEBRERO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

**AGOSTO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**MARZO**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**SEPTIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

**ABRIL**

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

**OCTUBRE**

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**MAYO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**NOVIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**JUNIO**

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**DICIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Sábados y domingos

Fiestas locales

Festivos oficiales

## ANEXO NÚMERO 3

## Fondo social

## Reglamento

Artículo 1. Se constituye el denominado «Fondo social», con una dotación económica a cargo de la empresa por un total de trescientas treinta mil pesetas anuales.

Artículo 2. El objeto de este fondo es su aplicación y reparto entre los hijos de los trabajadores de la empresa, bien como ayudas al estudio, aunque sea en niveles de enseñanza gratuita y obligatoria, bien como ayudas en otras necesidades no cubiertas por la Seguridad Social, particularmente, compra de gafas y lentes correctoras de defectos visuales, etc.

Artículo 3. La administración y empleo de este fondo será llevada a cabo por una Comisión gestora compuesta por: Un representante de la empresa, un representante del Comité de Torrejón de Ardoz, un representante de los delegados de personal o Comités de los centros de trabajo de Barcelona, y un trabajador elegido a estos fines por sus compañeros del centro de Madrid (capital).

La Comisión gestora designará, entre sus miembros, un Presidente y un Secretario. Este último será el responsable de custodiar y llevar toda la documentación, que se pueda originar.

La Comisión gestora tomará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, si la votación es en sesión convocada; o por la mayoría simple de sus miembros, si la votación es por escrito y sin sesión. En caso de empate, el voto del Presidente será dirimente. De toda reunión y votación se levantará acta, en la que se harán constar, exclusivamente, las solicitudes de ayuda contempladas y el resultado de las votaciones, sin otros razonamientos.

Artículo 4. Los caudales del fondo social se ingresarán en una cuenta corriente bancaria abierta a tal fin, y su disposición deberá ser mediante cheque nominativo librado con la firma mancomunada de, al menos, tres miembros de la Comisión gestora, uno de los cuales será, obligatoriamente, el Presidente o el Secretario de la misma.

Artículo 5. Como mínimo, en el mes de diciembre de cada año, la Comisión gestora deberá rendir cuentas de su labor, publicando, en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo, la aplicación de los dineros recibidos.

Artículo 6. El saldo existente, caso de que lo hubiere, al finalizar el ejercicio (año natural), se sumará a la dotación que la empresa pueda destinar para el ejercicio siguiente.

En el supuesto de que no se continuara en años sucesivos con este fondo social, el saldo existente deberá ser forzosamente repartido y si no hubiera peticionarios, se entregará a la ONG que se acuerde por la Comisión gestora por mayoría absoluta.

8368

*RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (código de Convenio número 9010973), que fue suscrito, con fecha 20 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo, en su representación y, de otra, por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Federación del Metal, Construcciones y Afines de UGT, Colectivo Autónomo de Trabajadores de la Industria Naval, ELA-Metal y CIG-Metal, que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo, resuelve:

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, 14 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO ASTILLEROS ESPAÑOLES DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales

## Artículo 1. Partes concertantes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo las siguientes empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales:

«Astilleros Españoles, Sociedad Anónima».  
«Astilleros de Cádiz, S. R. L.».  
«Astilleros de Puerto Real, S. R. L.».  
«Astilleros de Sestao, S. R. L.».  
«Astilleros de Sevilla, S. R. L.».  
«Astilleros y Talleres del Noroeste, Sociedad Anónima».  
«Juliana Constructora Gijonesa, Sociedad Anónima».  
«Manises Diesel Engine Co., Sociedad Anónima».

y los Sindicatos:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.  
Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA/UGT).  
Colectivo Autónomo de Trabajadores de la Industria Naval (CAT).  
ELA-Metal.  
CIG-Metal.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) afecta a las actividades que desarrollan las empresas que conforman el grupo Astilleros Españoles (en adelante grupo) de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (en adelante SEPI), y las normas contenidas en el mismo se aplicarán en todas sus empresas y/o centros de trabajo (en adelante centros).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla de los diferentes centros que constituyen el grupo, con las peculiaridades que se contienen en el texto y las distintas tablas incluidas en los anexos.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

4.1 Vigencia general: La vigencia general del Convenio se inicia el día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y finalizará el día 31 de diciembre de 2000.

4.2 Vigencias específicas: En el supuesto de que se pacte alguna vigencia específica para una determinada materia, dicha vigencia será de aplicación con independencia del régimen general señalado en el párrafo anterior.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

5.1 Denuncia: La denuncia del Convenio deberá realizarse mediante comunicación fehaciente de la representación que la promueva a la otra, con tres meses de antelación respecto de la fecha de finalización de la vigencia general prevista.

Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el Convenio se mantendrá en vigor, desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo Convenio, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados, situación ésta que será igualmente aplicable a la denuncia de vigencia efectuada en cualquiera de las prórrogas del mismo.

5.2 Prórroga: De no existir preaviso por alguna de las partes que suscriben el presente Convenio en los términos indicados, se considerará el mismo automáticamente prorrogado por un período de doce meses más.

Artículo 6. *Concurrencia.*

El presente Convenio no podrá ser afectado, durante su vigencia, por Convenio alguno de ámbito inferior, sea éste de empresa o de centro.