

**ACTA FINAL DEL ACUERDO RETRIBUTIVO DEL PERSONAL
EN PAGO DELEGADO DE LOS CENTROS CONCERTADOS
DE ILLES BALEARS**

Palma, 8 de junio de 2000.

Reunidas en la sede de la Consejería de Educación y Cultura del Gobierno de las Illes Balears las personas citadas a continuación, en nombre de las organizaciones más representativas del sector de la enseñanza concertada incluido en el ámbito funcional del III Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos; por STEI, la señora doña María Neus Santaner Pons y el señor don Ramón Miquel Mondéjar Coll; por FETE-UGT, los señores don Andreu Ferrer Gomila y don Francisco J. Verdejo Pérez; por FE-CC.OO., el señor don Miquel Àngel Molina Torrens; por Educación y Gestión de las Illes Balears, los señores don Miquel Balle Palou y don Marc González Sabater, y por CECE, el señor don Josep María Balaguer Poblet.

Previa convocatoria de las organizaciones patronales y sindicales del sector, con el objeto de fijar complementos salariales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, manifiestan:

I. Que el honorable señor Consejero de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno Balear ha expresado públicamente su compromiso político de financiar, con cargo al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el abono de un complemento salarial con el fin de que el personal docente concertado en régimen de pago delegado alcance de forma progresiva unas retribuciones equivalentes al 99,4 por 100 de las que corresponden al profesorado de la red pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

II. Que en fechas de 30 de noviembre de 1998 y 16 de julio de 1999, las organizaciones sindicales y patronales suscribieron acuerdos retributivos, conducentes a la homologación salarial, que fue asumido por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno Balear.

III. Que en fecha de 30 de mayo de 2000, la Consejería de Educación y Cultura ha adquirido en el marco de la Mesa de la Enseñanza Concertada el compromiso de asumir la analogía retributiva del profesorado de centros concertados respecto al profesorado de centros públicos prevista en el artículo 49 de la Ley Orgánica 8/1995, en los plazos y cantidades reflejados en el presente acuerdo.

IV. Que, asimismo, en esta misma Mesa, la Consejería de Educación y Cultura ha adquirido el compromiso de negociar a lo largo de 2001 el modelo definitivo de analogía retributiva del profesorado de los centros concertados.

V. Que, recogiendo el citado compromiso, y sin perjuicio de la total homologación salarial reivindicada por el banco sindical y aceptada por la patronal, las organizaciones reunidas, con la intención de no retrasar el efectivo aumento salarial al profesorado de los centros concertados, y al amparo del legal del título III del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición adicional sexta del Convenio Colectivo, acuerdan lo siguiente:

Primero.—El profesorado incluido en la nómina de pago delegado de los centros concertados percibirá el complemento salarial, denominado «Complemento retributivo de les Illes Balears», en los plazos y por las cantidades siguientes y según el nivel:

Con efectos del 1 de septiembre a 31 de diciembre de 2000:

Educación Infantil (integrada), Educación Primaria y primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 30.300 pesetas mensuales.

Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, BUP, Bachillerato LOGSE, FP-1, FP-2 y Ciclos Formativos FP: 31.947 pesetas mensuales.

Con efectos del 1 de enero de 2001 a 31 de agosto de 2001:

Educación Infantil (integrada), Educación Primaria y primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 32.383 pesetas mensuales.

Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, BUP, Bachillerato LOGSE, FP-1, FP-2 y Ciclos Formativos FP: 34.030 pesetas mensuales.

El pago será proporcional en el caso del profesorado contratado a jornada parcial.

Con la nómina de septiembre de 2000, se abonarán las cantidades correspondientes a los atrasos del incremento del IPC experimentado a lo largo de los años 1998 y 1999, en los términos siguientes:

Educación Infantil (integrada), Educación Primaria y primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 10.772 pesetas.

Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, BUP, Bachillerato LOGSE, FP-1, FP-2 y Ciclos Formativos FP: 13.440 pesetas mensuales.

Segundo.—El «Complemento retributivo de les Illes Balears» tendrá carácter consolidable y no absorbible, sin perjuicio de que se pacten futuras mejoras como fruto del proceso de negociación con la Administración Educativa, tanto dentro del ámbito de este Convenio, como de los otros Convenios de la Enseñanza Concertada, incrementos salariales del personal público correspondiente, y del incremento vegetativo de las retribuciones.

Tercero.—El pago del citado complemento está condicionado a que su abono efectivo sea llevado a término con la financiación de la Consejería de Educación y Cultura del Gobierno de las Illes Balears, en régimen de pago delegado mientras las empresas estén acogidas a él y, en consecuencia, éstas no abonarán directamente ninguna cantidad por este concepto y, en ningún caso, estarán obligadas al pago del complemento.

Cuarto.—Siendo conscientes de que los complementos salariales acordados no son suficientes para la premisa formulada en el sentido de que aspira a la equiparación retributiva con el profesorado de la red pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Mesa continuará proponiendo en reuniones posteriores que las cantidades anteriores sean incrementadas con el equivalente de la subida experimentada por el aumento de retribuciones del profesorado de la enseñanza pública.

Asimismo, la Mesa se propone conseguir a más tardar el día 1 de septiembre del año 2001, la equiparación absoluta, incluidos los aumentos correspondientes al IPC, con el profesorado de la red pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y se compromete a realizar gestiones adecuadas a la consecución de este objetivo.

Quinto.—Este acuerdo será remitido, junto con su traducción al castellano que se anexa, a la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, para que se proceda a depositarlo en el Organismo competente, facultándose al Secretario de la Mesa Negociadora, señor don Miquel Balle Palou, para que lleve a término el envío, sin perjuicio que, con la finalidad de mejorar su difusión, sea remitido a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de las Illes Balears, para obtener su publicación en el «Boletín Oficial de las Illes Balears».

17849 *RESOLUCIÓN de 15 de septiembre 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 «Montreal Montajes y Realizaciones, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Montreal Montajes y Realizaciones, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003712), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros 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 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, 15 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTREAL MONTAJES Y REALIZACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (MONTREAL, SOCIEDAD ANÓNIMA) Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2000 Y 2001

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la empresa «Montreal Montajes y Realizaciones, Sociedad Anónima» (Montreal, Sociedad Anónima), en todo el territorio del Estado español, obligando tanto a «Montreal, Sociedad Anónima», como

a los empleados/as que forman parte de la plantilla de la misma antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales y de todas las cláusulas que así lo especifiquen todos los empleados que opten por incluirse en el sistema de trabajo por objetivos en el caso de que dicho sistema sea implantado y aceptado por los trabajadores.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta empresa durante la vigencia del mismo, excepto a Directivos, Delegados y Directores de Departamentos.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2000, excepción hecha de aquellos aspectos que tengan un tratamiento distinto en el presente articulado. Su vigencia comprenderá un período de dos años, finalizando el día 31 de diciembre de 2001. El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación de tres meses como mínimo a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado y agotada su vigencia, se mantendrán en vigor la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo mientras no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

Artículo 4. *Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento.*

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por dos representantes del Comité y dos de la Dirección.

Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la empresa y sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

CAPÍTULO II

Movilidad geográfica

Artículo 5. *Inherencia de la movilidad geográfica.*

Dadas las características del sector en que la empresa desarrolla sus actividades, caracterizadas por desarrollarse en centros de trabajo transitorios tanto en el tiempo como en el espacio, centros móviles o itinerantes, desplazándose a lo largo del recorrido en que se ejecuta la obra o en el que se encuentra la instalación a la que se presta el servicio, la movilidad geográfica es inherente a la actividad de la empresa.

El personal contratado al que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo, está específicamente contratado para la realización de sus funciones en régimen continuado de movilidad geográfica, siéndoles, en consecuencia, de aplicación la excepción contenida en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Centro de trabajo y desplazamientos.*

Todo trabajador estará adscrito a uno de los centros de trabajo que tenga operativos la empresa, de conformidad con lo establecido por el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. Esta adscripción se establecerá en el momento de formalizarse en contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, o por decisión de la empresa en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas.

En las actividades de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, modernización y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones ya sean eléctricas, electrónicas, mecánicas o electromecánicas, así como

su señalización, sistemas de control, seguridad y similares, no existirá centro de trabajo habitual, dado que por su propia naturaleza suponga en la realización de servicios en distintas obras dentro del territorio nacional, sucesiva o simultáneamente, y dado que el centro de trabajo habitual será el de realización de la obra; los trabajadores adscritos a las mismas no tendrán la condición de desplazados, y sin perjuicio de ello podrán percibir, con carácter indemnizatorio una dieta, de conformidad con las que se establecen en el anexo al presente Convenio, y todo ello sin perjuicio de los días que correspondan de permiso retribuido en virtud de lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En la realización de trabajos de excavación, hormigonado, izado, tendedo y mantenimiento de líneas de conducción de energía, de telecomunicaciones, de alumbrado, de señalización y electrificación ferroviaria y conducciones de líquidos y gases, los trabajadores tienen una movilidad especial, cualquiera que sea su modalidad de contratación, y por la propia naturaleza de las obras que se encuentran en un espacio territorial amplio, siendo lo habitual prestar servicios con continuos cambios de emplazamientos del lugar de producción, y sin perjuicio de que los trabajadores no tengan la condición de desplazados podrán percibir, con carácter indemnizatorio una dieta, de conformidad con las que se establecen en el anexo al presente Convenio, y todo ello sin perjuicio de los días que correspondan de permiso retribuido en virtud de lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso si durante la vigencia del presente Convenio se acordara una regulación de la movilidad geográfica de rango superior, la Comisión Mixta procederá a la adaptación del presente Convenio a dicha norma.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, designación de turnos, disponibilidades, etc., corresponde a la Dirección de la empresa, manteniendo la empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Artículo 8. *Ingresos y vacantes a cubrir.*

Todos los puestos, incluso los de mando, serán de libre designación de la empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 9. *Contratación.*

Siempre se establecerá por escrito y se registrará en las Oficinas de Empleo correspondientes. La copia básica se entregará a los representantes legales de los trabajadores a los efectos de lo previsto en los apartados a) y b) del punto 3 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que se determinará por escrito en el contrato de trabajo y cuyas duraciones máximas serán las siguientes:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Especialistas y Peones: Quince días.

Personal administrativo y profesionales de oficio: Un mes.

Los trabajadores, durante el período de prueba, tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional. La incapacidad temporal, los permisos especiales, la maternidad, adopción o acogimiento y los días de vacaciones, interrumpirán el período de prueba, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

Artículo 11. Categorías del personal de nuevo ingreso.

Todo el personal de nuevo ingreso ocupará, como norma general, el último lugar, tanto en el registro general como en el particular de su categoría profesional. Queda exceptuado, el personal de nuevo ingreso que por la índole de su trabajo, requiera conocimientos especiales, represente una especialidad en el desempeño de sus funciones, su trabajo sea de una gran responsabilidad, o su puesto implique ejercicio de autoridad, responsabilidad o mando.

Artículo 12. Cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrán de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de quince días si se trata de personal de obra y un mes los administrativos y técnicos.

Todos los trabajadores al finalizar su relación laboral tendrán derecho a que se les entregue el certificado de empresa, documentos de cotización y su liquidación, o en su caso la propuesta de liquidación.

Artículo 13. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa estarán incluidos en alguno de los puestos que figuran en el anexo a este Convenio, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará por interpretación de criterios generales y objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, teniendo en consideración las distintas áreas de actividad de la empresa.

No es obligatorio para la empresa cubrir todas las categorías o especialidades.

Asimismo queda en libertad para ampliarlas o reducirlas en los casos que estime necesarios, pero deberá informar el Comité Intercentros o a los Delegados de personal de su decisión.

Debido a las nuevas circunstancias del sector y a las diferentes necesidades de la empresa, se acuerda constituir una Comisión técnica que en el transcurso del presente año 2000, tendrá como función la de elaborar una nueva tabla de clasificación profesional y sus mecanismos de aplicación.

Artículo 14. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores podrán desempeñar trabajos de categoría superior, pero durante el tiempo que dure esa situación percibirán los emolumentos de la misma.

Si esta situación se prolongase por un espacio de tiempo superior a seis meses, deberá ser nuevamente empleado en trabajos de su categoría, o previa solicitud con un mes de antelación, clasificado en la categoría que venía desarrollando.

Lo anterior no es aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo o permiso, en cuyo caso la sustitución se hará por el tiempo que dure esa circunstancia.

CAPÍTULO V**Jornada laboral****Artículo 15. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de mil ochocientas horas en cómputo anual para el año 2000.

La jornada de trabajo será de mil setecientas noventa y dos horas en cómputo anual para el año 2001.

Las partes se obligan durante el año 2000 a completar un estudio de productividad, su conclusión y sus consecuencias al respecto de la jornada de trabajo.

La empresa dispondrá libremente de setenta y dos horas al año de trabajo efectivo por trabajador/año, dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la Dirección de la empresa con sujeción a los siguientes requisitos:

Los límites de la jornada diaria será de un mínimo de seis horas y un máximo de diez horas, respetando los límites de descanso entre jornadas y semanal.

Previsio con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a los trabajadores y/o a sus representantes.

La flexibilización de la jornada, no debe significar en cualquier caso pérdida económica para los trabajadores, ni ampliación del cómputo horario anual.

Esta bolsa horaria comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2001.

El calendario laboral de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, durante el mes de enero, teniendo en cuenta la distribución de las fiestas de carácter nacional y local. En todo caso será aprobado por la Dirección de la empresa.

La jornada de trabajo comienza en el momento en que los trabajadores salen debidamente pertrechados del local en que se encuentra la herramienta precisa para la realización de sus cometidos durante la jornada, y termina en el lugar de producción.

Se deja constancia de que todo el tiempo perdido por causas ajenas al trabajador será tenido en cuenta como jornada laboral.

Se abonará el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en el regreso del lugar de producción exceda de hora y media.

A este fin, la empresa facilitará los medios de locomoción para trasladarse a los puntos de trabajo.

Artículo 16. Trabajo a turnos.

Cuando se den características especiales en los trabajos que exijan la ejecución de los mismos en régimen de turnos que cubran veinticuatro horas al día, o turnos especiales no continuados (correspondientes a jornadas fuera de la flexibilidad de jornada establecida), estos turnos se establecerán atendiendo a los siguientes criterios: La notificación al personal que haya de constituir los diferentes turnos se comunicará, siempre que sea posible, con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar el que algún trabajador/a esté en el turno de noche más de una semana consecutiva. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo 17. Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo.

Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de Equipo, previa consulta a sus Jefes de Obra, podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de que mejoren las inclemencias como jornada de trabajo.

El importe de estas horas será abonado por la empresa íntegramente, aunque condicionando a su recuperación posterior.

El 50 por 100 de las horas no trabajadas por causa de inclemencias del tiempo serán recuperadas por los trabajadores en días laborables, siendo el otro 50 por 100 por cuenta de la empresa.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan el desarrollo normal del trabajo, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos.

Artículo 18. Disponibilidad.

En todas aquellas actividades en las que, por exigencias del contrato deba prestarse el servicio durante las veinticuatro horas del día, con compromisos de intervención, haciendo imprescindible la localización permanente de un empleado, la persona o personas que sean designadas para el mencionado cometido percibirán en concepto de plus de disponibilidad la cantidad establecida en el presente Convenio Colectivo.

La empresa tomará, salvo casos excepcionales, las medidas necesarias para evitar que esta situación recaiga de forma continuada en una única persona.

El estudio, desarrollo y condiciones de la disponibilidad será implementado por la Comisión Mixta de Seguimiento.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

Se establecen las siguientes:

Los trabajadores avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de los padres, cónyuge, hijos, hermanos y/o abuelos, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y dos días por fallecimientos de nietos.

En caso de que sea necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 250 kilómetros e inferior a 500 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en un día. De ser necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 501 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en dos días.

2. Tres días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, cónyuge, hijos y/o hermanos, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, pudiéndose ampliar estos permisos, sin retribución, en tanto dure la enfermedad.

En caso de que sea necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 250 kilómetros e inferior a 500 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en un día. De ser necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 501 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en dos días.

A estos efectos se considera:

a) Enfermedad grave: La que requiera al menos dos días de hospitalización.

b) Intervención quirúrgica: La que se practique con anestesia total o epidural.

3. Tres días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos. Cuando el parto se produzca mediante cesárea, se ampliará en dos días.

En caso de que sea necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 250 kilómetros e inferior a 500 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en un día. De ser necesario efectuar un desplazamiento igual o superior a 501 kilómetros los permisos aquí regulados se incrementarán en dos días.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijo o hermano, en ambos supuestos de consanguinidad o afinidad.

6. Un día laborable por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones, en caso de estar adscrito en cursos en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción igual de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

Artículo 20. *Excedencias.*

La excedencia tanto voluntaria, como forzosa, se regulará por lo establecido en las normas legales que resultan de aplicación y concretamente en lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con dicho artículo Montreal y sus trabajadores pactan una excedencia especial por incorporación de éstos a alguna de sus filiales de primer o segundo grado.

Esta excedencia se regulará por los siguientes términos:

a) Siempre se hará mediante acuerdo escrito entre la empresa y el trabajador.

b) La empresa se compromete y obliga a reincorporar de forma automática al trabajador al puesto de trabajo que, en su caso, corresponda y en las condiciones que se recogen en los párrafos siguientes.

c) La empresa se compromete y obliga a respetar el salario del trabajador, reconociéndole todos los aumentos que se hubieran podido producir, tanto en la base salarial, como en los complementos salariales durante su permanencia en esta situación de excedencia especial.

d) La empresa se compromete y obliga a respetar el momento del reingreso del trabajador la categoría profesional que hubiera podido alcanzar durante su permanencia en la situación de excedencia especial, siempre que se hubiera seguido la norma habitual, es decir, propuesta de su Jefe de Obra, Delegado o Gerente de la Dirección en Madrid y aprobación de ésta.

e) La empresa se obliga igualmente a reincorporar al trabajador con el salario que corresponda a la categoría alcanzada en la situación de excedencia especial, de acuerdo con el párrafo anterior, y que esté vigente en el momento del reingreso.

f) La excedencia especial se pactará por años completos, siendo prorrogado tácitamente si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento.

g) Por razones extraordinarias, como pueden ser las reducciones de producción en la filial o de aumento de la misma en Montreal, se podrá

requerir al trabajador con un mes de anticipación para que se reincorpore a su anterior situación.

h) Igualmente por causas graves, como pudiera ser accidente de trabajo, enfermedad grave, etc., tanto del trabajador, como de familiar próximo, denegación de residencia para las autoridades locales, podrá éste solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, con los plazos antes mencionados.

i) Los desplazamientos correrán a cargo de la filial quien fijará la fecha, medio de transporte y demás circunstancias relativas al mismo. El transporte por vía aérea se hará en clase turista.

j) Con el fin de que la incorporación del trabajador a la filial no suponga para el trabajador ninguna merma en las prestaciones sociales que le correspondan, durante su permanencia en la situación de excedencia especial, como posteriormente a su reincorporación a Montreal ambas sociedades se comprometen y obligan a establecer los aseguramientos que garanticen efectivamente dichos derechos.

k) La empresa reconoce expresamente que los años pasados en la situación de excedencia especial serán considerados como efectivamente trabajados, ante cualquier situación específica que así lo requiriera.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán un total de veintidós días laborables, en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

De mutuo acuerdo, individualmente y en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

Este artículo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 22. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un trabajador determinado o de un grupo de trabajadores, tanto en concepto fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia o calidad de su trabajo, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

Artículo 23. *Salario base.*

Es la parte de retribución al trabajador fijada por unidad de tiempo y su cuantía es la que figura en el anexo a este Convenio.

Artículo 24. *Plus de antigüedad.*

Las partes firmantes en este Convenio acuerdan la supresión del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, para todos aquellos trabajadores que a fecha 31 de mayo de 2000 no fueran fijos de plantilla, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Todos aquellos trabajadores que a fecha 31 de mayo de 2000 sean fijos de plantilla, se les mantendrá, a título personal, en todos aquellos derechos que por este concepto hubieran venido percibiendo, que seguirán devengándose en las mismas condiciones que hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 25. *Plus de actividad.*

Este incentivo se abona al trabajador por día efectivamente trabajado según cuantía que figura en las tablas anexas.

Artículo 26. *Plus de penosidad y peligrosidad.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, queda normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores un plus del 25 por 100 del importe del salario base.

Artículo 27. Plus de mando.

El personal que cumpla esta función percibirá mientras realice la misma el plus que figura en el anexo de tablas retributivas

Artículo 28. Plus de responsabilidad.

Se crea la figura del plus de responsabilidad que será desarrollado e incorporado al presente Convenio por la Comisión Mixta de Seguimiento.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en estas condiciones, percibirán un plus del 30 por 100 del salario base.

Se aplicará desde las veintidós hasta las seis horas.

Artículo 30. Plus de festividad.

Todas las horas que se realicen en días festivos se abonarán con recargo del 50 por 100 sobre el salario base.

Artículo 31. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, primas e incentivos.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

Artículo 32. Horas extras.

Aunque se procurará, y así lo manifiestan ambas partes, evitar en lo posible la realización de horas extras, atendiendo a las peculiaridades del trabajo y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán realizarse aquellas que sean precisas por causas graves o averías.

Todas las horas extras se abonarán con un recargo del 50 por 100 que podrá ser compensado con descansos equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por acuerdo entre las partes.

Artículo 33. Plus de disponibilidad.

Se devengará por aquellos trabajadores que, por las características de las funciones que le son encomendadas deban encontrarse localizables.

Día laborable: 1.200 pesetas/día.

Día no laborable: 1.600 pesetas/día.

Festividades especiales: 6.000 pesetas/día.

Se consideran festividades especiales los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

En cada centro laboral se designarán cuatro fiestas como especiales a los efectos del presente plus.

Dejará de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

Las cuantías establecidas en el presente artículo serán vigentes desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2000, quedando la modificación de las mismas, para el año 2001, a expensas de las conclusiones de la Comisión Mixta de Seguimiento establecida al efecto en el artículo 18 del presente Convenio.

Para el supuesto de que el 1 de enero de 2001 la Comisión Mixta de Seguimiento no hubiera alcanzado conclusiones al respecto, estas cuantías quedarán prorrogadas durante el tiempo preciso para que se alcancen las mismas.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

En el mes de junio y en Navidad se abonará una paga consistente en treinta días del salario base más gratificación de Convenio, más plus de antigüedad para aquellos trabajadores que lo perciban, cada una de ellas.

Estas gratificaciones se concederán de acuerdo al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

Artículo 35. Complementos extrasalariales.

Diets: La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, de carácter irregular y que tiene por finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, según anexo.

En consonancia con la anterior definición se establecen las siguientes dietas:

Dieta completa personal de obra. Corresponderá en aquellos supuestos en que la realización del trabajo no permita el regreso a la localidad en que esté situado su centro de trabajo de adscripción para pernoctar, por día natural.

A los anteriores efectos, ningún trabajador podrá estar adscrito a un centro de trabajo durante un periodo inferior a once meses.

En el supuesto de que, por motivos excepcionales, el alojamiento supusiera un coste superior a las 2.000 pesetas por noche, y, previa justificación del encargado responsable, se abonará la diferencia.

Media dieta personal de obra. Corresponderá en aquellos supuestos en que la realización del trabajo permita el regreso a la localidad en que esté situado su centro de trabajo de adscripción para pernoctar, por día laborable.

Sin perjuicio de ello, los trabajadores que pudiendo regresar a la localidad en que esté situado su centro de trabajo de adscripción para pernoctar, y con expresa orden del encargado o responsable de la obra, pernoctarán en el lugar en que el responsable de la obra establezca, teniendo, en consecuencia, derecho a percibir la dieta completa.

El personal que realice habitualmente su trabajo en los locales de la empresa no devengará ningún tipo de compensación por dieta, aunque en el transcurso de la jornada haya salido a otras dependencias de la empresa o de terceros corriendo los gastos de alojamiento y manutención por cuenta de la empresa.

Adscripción de los trabajadores a un centro de trabajo: En el plazo de treinta días desde la firma del presente Convenio, la Dirección de la empresa notificará a todos los trabajadores el centro de trabajo de adscripción que les correspondiera.

Artículo 36. Recibo de salarios.

La empresa entregará a cada trabajador un recibo individual y justificativo del pago del salario, en el que se acredite en forma clara y expresa cada uno de los conceptos y cantidades que percibe.

Por su parte el trabajador queda obligado a firmar el recibo de salarios, sin que esta firma implique más que su conformidad a la cantidad recibida y no a los conceptos en el recibo incluidos.

En el caso en que al trabajador haya que descontarle cualquier cantidad que hubiera percibido a cuenta se hará constar el importe detruido y la fecha en que se recibió la cantidad descontada.

Los posibles errores en la nómina serán corregidos en la siguiente posible.

Artículo 37. Forma de pago.

La forma establecida es la de meses naturales vencidos para todas las categorías, cuyo abono será realizado mediante talón o transferencia a la cuenta indicada por el trabajador.

Se podrá solicitar anticipos a cuenta del salario y hasta un 50 por 100 del mismo, que se abonarán en la forma antes indicada.

CAPÍTULO VII**Previsión y asistencia social****Artículo 38. Prestaciones de la Seguridad Social y cese en la empresa.**

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social a favor de los trabajadores, hasta un 100 por 100 de su sueldo habitual, es decir, salario base, plus de antigüedad —sólo para aquellos trabajadores que lo perciban— y gratificación de Convenio, en caso de baja por accidente o enfermedad.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador deberá ser reconocido por el facultativo que designe la empresa. En todo caso será imprescindible la baja médica de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

Si la variación de absentismo entre dos años consecutivos fuese superior al 15 por 100, este complemento podría ser reconsiderado.

Premio por disminución de los índices de absentismo: A los efectos de potenciar la necesaria reducción del absentismo laboral entre los trabajadores de la empresa, se establece una prima por disminución de los costes que se generan en este concepto (enfermedad y accidente).

La cuantía de esta prima para el año 2000 vendrá determinada por la diferencia del coste medio por empleado de estos conceptos durante el año 2000 respecto del anterior.

Dicha suma será repartida por partes iguales entre todos los trabajadores de la empresa que, habiendo prestado sus servicios durante un período no inferior seis meses dentro del año, no hubieran tenido durante el mismo una falta injustificada.

Igual fórmula se aplicará para el año 2001 respecto al 2000.

La cuantía correspondiente será abonada a los trabajadores de la empresa en concepto de gratificación especial en, y dentro de los dos primeros meses del año.

En el supuesto en que en cualquiera de los períodos este coste sufra incrementos, dicha prima desaparecerá.

Artículo 39. *Seguro de accidente.*

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán de un seguro de accidentes, con valor de 2.000.000 de pesetas en los riesgos de muerte o invalidez total y de 1.000.000 de pesetas en caso de invalidez parcial.

Las primas de este seguro correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VIII Código de conducta

Artículo 40.

Son infracciones todas aquellas acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 41. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un mes.
- No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a alguno de sus compañeros de trabajo y/o al cliente.
- Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- No atender a los clientes y/o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto y/o perjuicio a terceros y/o a la empresa.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No comunicar con la puntualidad debida los datos familiares que pudieran afectar a la Seguridad Social y/o que tengan efectos tributarios.
- Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones y supongan un daño leve para la empresa.

Artículo 42. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- Falta de dos a cuatro días de trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Será suficiente una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La falsedad en los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a la Administración Tributaria.

d) Desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

e) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) Realizar trabajos particulares, sin el oportuno permiso, en la obra o centro de trabajo, así como la utilización de herramientas de empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, igualmente sin el permiso oportuno.

h) La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento.

i) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.

j) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y susceptible de provocar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros o para terceros.

k) Introducir o facilitar el acceso a las instalaciones de la empresa a personas no autorizadas.

l) Negligencia grave en la conservación y/o limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, así como de los equipos de protección personal que le sean suministrados.

m) Reincidencia en cualquiera de las faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

n) La no utilización de los medios de protección personal puestos a disposición de los trabajadores por parte de la empresa.

o) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por motivo de la disponibilidad.

Artículo 43. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante el periodo de seis meses

b) Falta de cinco días de trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendadas, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera del mismo durante la jornada laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina instalación, edificio, aparato, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez o toxicomanía habituales siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros, terceros o daños graves a la empresa.

i) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

j) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

k) La desobediencia continuada o persistente.

l) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera del mismo, con ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

m) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello cause perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

n) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones de la empresa.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

p) Dos o más faltas de las obligaciones impuestas por motivo de la disponibilidad.

Artículo 44. *Sanciones.*

Las sanciones, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán:

Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
Despido.

Prescripción de las faltas:

Las faltas cometidas prescribirán según se indica a continuación:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

El cómputo de los días de prescripción se iniciará desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta. En todo caso, las faltas quedarán prescritas a los seis meses de haberse conocido.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboralArtículo 45. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Constará de seis miembros, tres elegidos por los representantes de los trabajadores y tres por la empresa.

Artículo 46. *Funciones del Comité Intercentros.*

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
- Cuidar que todos los trabajadores reciban una información adecuada.

Artículo 47. *Reuniones.*

Las reuniones del Comité serán trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las partes.

Artículo 48. *Formación y revisiones médicas.*

Todo personal de nuevo ingreso recibirá la oportuna formación sobre los riesgos que conllevara su trabajo. En los planes anuales de formación de la empresa deberá ocupar un lugar importante los temas de seguridad y salud laboral.

La empresa efectuará las gestiones oportunas para que, al menos, una vez al año, se efectúe por los organismos competentes o a través del servicio médico de empresa una revisión médica con carácter general.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la compañía tanto eventual como en formación o prácticas debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

Artículo 49. *Salud laboral.*

La empresa estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 50. *Vestuario.*

La empresa dotará al personal obrero de la ropa de trabajo adecuado para cada actividad.

A nivel enunciativo, pero no limitativo, se entregará al personal obrero dos buzos o monos para el invierno y uno de verano, consistente en chaqueta, dos camisetas y pantalón, así como un par de botas homologadas.

Este equipo será de duración anual, y se facilitará al trabajador en el momento de su incorporación al trabajo.

Sólo en casos justificados se repondrá, antes de plazo, dichas prendas.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 51.

La empresa reconoce al Comité Intercentros los siguientes derechos:

1. Ser el único órgano representativo de los trabajadores en la discusión de los Convenios Colectivos. A este fin deberán designar los miembros que formen parte de la Comisión Paritaria negociadora.

2. La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos puntos de su competencia que afecten a los trabajadores en su conjunto, así como en los distintos centros de trabajo, sin menoscabo de los Delegados o miembros del Comité de empresa elegidos en cada uno de ellos.

Artículo 52.

El Comité Intercentros constará de tantos miembros como provincias tengan abierta delegación, con un máximo de trece miembros. Los miembros del Comité Intercentros serán elegidos con criterios de proporcionalidad y representatividad entre los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

Artículo 53. *Actividades sindicales y avisos.*

Los miembros del Comité Intercentros, del Comité de empresa y Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con el artículo 68, apartado e), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De la utilización de esas horas deberán advertir con una antelación de cuarenta y ocho horas a sus superiores y, normalmente, por escrito, en caso de urgente necesidad, podrá reducirse discrecionalmente el plazo y sustituir el aviso escrito por el telefónico.

El tiempo empleado en reuniones con la empresa no tendrá carácter de empleado en funciones sindicales.

La empresa facilitará tablones de avisos donde los miembros del Comité Intercentros, Comité de empresa o Delegados de personal puedan colocar los suyos.

Asimismo, facilitará, dentro de lo posible, los lugares donde puedan celebrarse reuniones.

Artículo 54. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; las normas complementarias de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

Disposición adicional.

Las partes signatarias del presente Convenio entienden que deben potenciar el empleo en la medida de sus posibilidades, especialmente el empleo juvenil.

En tal sentido establecen que los trabajadores de Montreal que cumplan la edad de sesenta y cinco años, causarán baja en la compañía sin más requisitos, que la comunicación y liquidación del finiquito correspondiente, estableciéndose la siguiente excepción:

Personas que circunstancialmente, al alcanzar dicha edad, no cumplan con los requisitos legales exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación correspondiente.

3. Remitir el presente acuerdo a la Dirección General de Trabajo para su constancia y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», estableciendo como domicilio a efecto de notificaciones, la glorieta del Puente de Segovia, número 3, planta primera, 28011 Madrid.

ANEXO

Incremento salarial:

El incremento salarial para el año 2000 será del 3,5 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Asimismo, se establece que el incremento salarial para el año 2001 será del 3 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Cláusula de revisión:

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo acumulado de los años 2000 y 2001 supere el 6,61 por 100, se procederá a una revisión de la diferencia entre el 6,61 por 100 y el Índice de Precios al Consumo.

Dicha diferencia, una vez constatada, será abonada junto al incremento que, en su caso, se acuerde para el año 2002, y así mismo será incorporado a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2001.

Fórmula para la aplicación del incremento acordado:

Por motivo de lo avanzado del año se acuerda que el incremento del 3,5 por 100 correspondiente al año 2000 se aplicará a partir del 1 de junio de 2000, a razón de un incremento del 5,44 por 100 sobre todos los conceptos salariales, dicho incremento complementa los atrasos a que hubiese dado lugar la aplicación del Convenio desde el 1 de enero de 2000.

**Tablas salariales mínimas para el año 2000
aplicables desde el 1 de junio de 2000 hasta 31 de diciembre de 2000**

Categoría	Salarios mensuales	
	Salario en pesetas	Salario en euros
<i>Técnicos titulados</i>		
Ingenieros sup. y asimilados	201.742	1.212,49
Ingenieros téc. y asimilados	189.888	1.141,25
<i>Técnicos no titulados</i>		
Jefes de Obra	182.692	1.098,00
Encargados generales	178.572	1.073,24
Encargados A	169.216	1.017,01
Encargados B	157.787	948,32
<i>Técnicos de oficina</i>		
Jefes de Organización y Proyectistas	178.572	1.073,24
Técnico de Organización y Delineantes 1. ^a ...	148.322	891,44
Técnicos de Organización y Delineantes 2. ^a ...	139.420	838
Calcadores	131.056	787,66
<i>Administrativos</i>		
Jefes Administrativos	178.572	1.073,24
Oficial 1. ^a Administrativo	148.322	891,44
Oficial 2. ^a Administrativo	139.420	838
Auxiliar Administrativo	131.056	787,66
<i>Subalternos</i>		
Conserjes	131.056	787,66
Aspirantes diecisiete años	82.824	497,78
Aspirantes dieciséis años	78.311	470,66

Tablas salariales mínimas para el año 2001

Categoría	Salarios mensuales	
	Salario en pesetas	Salario en euros
<i>Técnicos titulados</i>		
Ingenieros sup. y asimilados	203.971	1.225,89
Ingenieros téc. y asimilados	191.986	1.153,86
<i>Técnicos no titulados</i>		
Jefes de Obra	184.710	1.110,13
Encargados generales	180.545	1.085,10
Encargados A	171.086	1.028,25
Encargados B	159.530	958,80
<i>Técnicos de oficina</i>		
Jefes de Organización y Proyectistas	180.545	1.085,10
Técnico de Organización y Delineantes 1. ^a ...	149.961	901,29
Técnicos de Organización y Delineantes 2. ^a ...	140.961	847,19
Calcadores	132.504	796,36
<i>Administrativos</i>		
Jefes Administrativos	180.545	1.085,10
Oficial 1. ^a Administrativo	149.961	901,29
Oficial 2. ^a Administrativo	140.961	847,19
Auxiliar Administrativo	132.504	796,36
<i>Subalternos</i>		
Conserjes	132.504	796,36
Aspirantes diecisiete años	83.739	503,28
Aspirantes dieciséis años	79.177	475,86

	Salario		Plus de actividad		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Capataz/Jefe de Equipo.	3.646	21,91	1.658	9,96	5.304	31,88
Oficial 1. ^a	3.646	21,91	1.658	9,96	5.304	31,88
Oficial 2. ^a	3.421	20,56	1.488	8,94	4.909	29,50
Oficial 3. ^a A	3.331	20,02	1.401	8,42	4.732	28,44
Oficial 3. ^a	3.267	19,64	1.374	8,26	4.642	27,90
Especialista A	3.002	18,04	1.352	8,12	4.354	26,17
Especialista B	2.903	17,45	1.314	7,90	4.217	25,35
Peón	2.796	16,81	511	3,07	3.307	19,87

Otros complementos salariales

	Pesetas	Euros
	Plus de mando/mes	25.533

Complementos extrasalariales *

	Pesetas	Euros
	Dieta técnicos titulados mes/mes ..	111.796
Dieta resto de personal (mes)	90.875	546,17
Dieta completa personal obra/día (natural)	4.500	27,05
Media dieta personal obra/día (laborable)	1.400	8,41

* Respecto de las dietas, se seguirán respetando las cuantías superiores a las establecidas en la anterior tabla del presente Convenio (denominadas en el texto del Convenio que ahora se sustituye bajo el epígrafe «Estancia en obra») a todos aquellos trabajadores que las hubieran venido percibiendo con anterioridad al 31 de diciembre de 1999, durante un período no inferior a dieciocho meses.

	Salario		Plus de actividad		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Capataz/Jefe de Equipo.	3.606	21,67	1.640	9,85	5.246	31,53
Oficial 1. ^a	3.606	21,67	1.640	9,85	5.246	31,53
Oficial 2. ^a	3.384	20,34	1.472	8,85	4.856	29,18
Oficial 3. ^a A	3.295	19,80	1.385	8,33	4.680	28,13
Oficial 3. ^a	3.232	19,42	1.359	8,17	4.591	27,59
Especialista A	2.969	17,85	1.337	8,04	4.306	25,88
Especialista B	2.871	17,26	1.300	7,81	4.171	25,07
Peón	2.766	16,62	505	3,04	3.271	19,66

Otros complementos salariales

	Pesetas	Euros
	Plus de mando/mes	25.254