

Grupo	Categoría profesional	Salario base convenio — Pesetas
Administración.	Agente de Administración/Contabilidad.	Nivel B1: 130.000. Nivel B2: 145.000. Nivel B2: 190.000. Nivel B3: 232.000.
Coordinación.	Agente Coordinador Aeropuerto.	Nivel C: 265.000.
Supervisión.	Supervisor Ventas/Billetes/Mundo Premier. Supervisor Mantenimiento/Operaciones/Tráfico.	Nivel D1: 250.000. Nivel D2: 270.000. Nivel D3: 284.000.

17698 *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 1999, 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 (INTEMAC).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Instituto Técnico de Materiales y Construcciones (INTEMAC) (código de Convenio número 9002982), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités 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 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, 27 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INSTITUTO TÉCNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (INTEMAC). AÑO 1999

PREÁMBULO

Determinación de las partes que lo concertan 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:

Don Ernesto Montiel Sánchez, don José María Luzón Cánovas y doña Mónica Alonso Yángüez representan a los trabajadores de Madrid (capital); don Ismael Sanjuán Pérez 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 Jesús Miguel Jiménez Plasencia, 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, don José María Hidalgo Triguero y doña Marta Vidal Bahón representan a los trabajadores del centro de trabajo de San Just Desvern y son miembros de su Comité de Empresa.

Don Juan Ignacio Escribano Suárez, representante del Delegado de Personal de la Unidad de Obra de Ampliación del Abra Exterior en el Puerto de Bilbao.

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 1998 y que con fecha 28 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 1, 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 361/1996, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1996; de fecha 29 de abril de 1997, en el expediente número 182/1997, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1997, y de fecha 18 de mayo de 1998, en el expediente número 148/1998, por el que se tramitó el Convenio de empresa para 1998.

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 1999, 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 1999 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 mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete 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.—Cuarenta y dos horas treinta minutos efectivos de trabajo semanales, repartidos de la siguiente forma:

Mañana: Entrada flexible de ocho a nueve horas; salida a las trece horas treinta minutos.

Tarde: Entrada flexible de catorce a quince horas treinta minutos; salida en función del horario de entrada y será la necesaria para efectuar en el cómputo semanal el horario de cuarenta y dos horas treinta 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.—Treinta y tres horas cuarenta y cinco minutos efectivos de trabajo semanales, repartidos de la siguiente forma:

Mañana: Entrada flexible de ocho a nueve horas; salida en función del horario de entrada y será la necesaria para efectuar en el cómputo semanal el horario de treinta y tres horas cuarenta y cinco minutos, establecido. No obstante, será, como mínimo, seis horas cuarenta y cinco minutos después de la entrada, excepto el viernes que podrá ser de cinco horas cuarenta y cinco 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 1 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 estuviere emplazado el centro de trabajo correspondiente.

Centro de trabajo de Madrid (capital): Por coincidir en sábado las fiestas nacionales de 1 de mayo y 25 de diciembre y la fiesta local de 15 de mayo, se declaran puentes no recuperables los días 11 de octubre, 8 de noviembre y 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz: Por coincidir en sábado las fiestas nacionales de 1 de mayo y 25 de diciembre, se declaran puentes no recuperables los días 11 de octubre y 7 de diciembre.

Centros de trabajo de San Just Desvern y Esplugues de Llobregat: Por coincidir en sábado las fiestas nacionales de 1 de mayo y 25 de diciembre y la autonómica de 11 de septiembre, se declaran puentes no recuperables los días 25 de junio, 11 de octubre y 7 de diciembre.

Centro de trabajo de Valladolid: Por coincidir en sábado las fiestas nacionales de 1 de mayo y 25 de diciembre y la local de 8 de mayo, se declaran puentes no recuperables los días 11 de octubre y 7 de diciembre, y los trabajadores de dicho centro tomarán un día de fiesta por asuntos propios, a disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

Centro de trabajo de Sevilla: Por coincidir en sábado las fiestas nacionales de 1 de mayo y 25 de diciembre, 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 1999 son las que se incluyen en el anexo 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:

- a) Supresión de las horas extraordinarias habituales.
- b) 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 antes 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:

$$\text{Hora extraordinaria} = 1,75 \frac{\text{SB} + \text{A} + \text{CP}}{\text{Número de horas anual}} \text{ ptas.}$$

SB = Salario base anual.

A = Percepción en concepto de antigüedad.

CP = 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 el 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 la 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 aquel 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:

1. En concepto de ayuda de comida: 111.762 pesetas anuales.

2. En concepto de gastos de transporte: Se atenderá a lo dispuesto en el artículo 18.

b) Resto del personal: Por todos los conceptos, 186.248 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 20 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 lo 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 del gasto).

Duración del desplazamiento — Días	Valor en 1998 — Pesetas	
	(1)	(2)
Del 1 al 15	7.477	7.002
Del 16 al 30	6.068	5.571
Del 31 al 40	4.650	4.141
Del 41 en adelante	3.459	3.350

(1) Técnicos no titulados A y B, Delineantes Proyectistas, Delineantes de 1.ª, 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 — Pesetas	Comida/cena — Pesetas	Desayuno — Pesetas
Titulados universitarios	Harán justificación de gastos		
Técnicos no titulados A y B, Delineantes Proyectistas y de 1.ª, Jefes administrativos e Inspectores de Obra	5.019	1.642	275
Resto del personal	4.638	1.592	275

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 1.200 cc: 27 pesetas/kilómetro.
- Vehículos de cilindrada 1.201 a 1.600 cc: 30 pesetas/kilómetro.
- Vehículos de cilindrada superior a 1.600 cc: 34 pesetas/kilómetro.

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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día por boda de hijos y hermanos.
- g) 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 la 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.

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

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

n) 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 10 ocasiones durante seis meses o en 20 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.

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

m) 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 300.000 pesetas anuales, cuyos fines, administración y demás extremos se concretan en su Reglamento, que se une al presente Convenio Colectivo como anexo 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 dé 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 domicilio social de la empresa, dentro de los siete días naturales siguientes a aquel 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 1999 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. 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 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 1

TABLAS SALARIALES

Tabla de salarios 1999

Categoría	Salarios por paga en pesetas			
	Grados			
	Contrato en prácticas	3	2	1

Dr. Arquitecto, Ingeniero o Licenciado

Director de División	—	—	—	512.084
Director de Área	—	—	—	464.295
Jefe Dpto. A	—	—	400.984	422.087
Jefe Dpto. B	—	—	367.126	386.445
Jefe Sección A	—	—	321.262	338.164
Jefe Sección B	—	—	297.046	312.654

Arquitecto, Ingeniero o Licenciado

Director de División	—	—	—	463.856
Director de Área	—	—	—	420.215
Jefe Dpto. A	—	—	356.430	375.193
Jefe Dpto. B	—	—	327.795	345.043
Jefe Sección A	—	—	297.047	312.654
Jefe Sección B	—	245.890	276.222	290.326

Arquitectos técnicos, Ingenieros técnicos y Diplomados

Director de División	—	—	—	415.632
Director de Área	—	—	—	367.686
Jefe Dpto. A	—	—	311.886	328.293
Jefe Dpto. B	—	250.268	279.741	294.427
Jefe Sección A	—	216.397	241.867	254.591
Jefe Sección B	—	189.820	212.218	223.311

No titulados

Jefe Dpto. A	—	—	277.226	291.758
Jefe Dpto. B	—	222.462	251.143	261.711
Jefe Sección A	—	192.359	214.966	226.304
Jefe Sección B	—	168.728	188.581	198.499

Dr. Arq., Ing., universitario	—	253.118	283.262	297.479
Arq., Ing., universitario	180.633	227.798	254.605	268.000
Arq., Ing. técnico, diplomado ..	136.704	170.844	190.947	200.996

Tabla salarial 1999 (incremento del 1,7 por 100 sobre sueldos de 1998)

Categorías	Salario base Pesetas	C. Pnal. Pesetas	Total Pesetas
<i>Administrativos</i>			
Secretaria Espec. 1	109.060	29.552	138.612
Of. 1.ª Admto. Espec. 1	109.060	29.552	138.612
Secretaria Espec. 2	105.888	20.119	126.007
Of. 1.ª Admto. Espec. 2	105.888	20.119	126.007
Secretaria A-1	105.620	15.581	121.201
Of. Admto. A-1	105.620	15.581	121.201
Secretaria A-2	99.602	10.486	110.088
Of. Admto. A-2	99.602	10.486	110.088
Secretaria B-1	98.708	5.164	103.872
Of. Admto. B-1	98.708	5.164	103.872
Secretaria B-2	94.888	0	94.888
Of. Admto. B-2	94.888	0	94.888
Secretaria C	91.215	0	91.215
Of. Admto. C	91.215	0	91.215
Mecanógrafa	87.225	0	87.225
Auxiliar administrativo	80.937	0	80.937
<i>Técnicos</i>			
Técnico no titulado E-1	147.259	19.449	166.708
Técnico no titulado E-2	134.755	18.061	152.815
Técnico no titulado A Esp.	122.079	16.533	138.612
Jefe Delin. Especial	122.079	16.533	138.612
Jefe Delineación	118.923	10.622	129.544
Técnico no titulado A	118.923	10.622	129.544
Delineante Proyectista	117.700	3.501	121.201
Delineante 1.ª 1	105.434	4.654	110.088
Técnico no titulado B-1	105.434	4.654	110.088
Delineante 1.ª 2	103.872	0	103.872
Técnico no titulado B-2	103.872	0	103.872
Delineante 2.ª	94.888	0	94.888
Técnico no titulado C	94.888	0	94.888
Calcador	84.296	2.929	87.225
<i>Subalternos</i>			
Conserje Mayor 1	86.350	13.768	100.119
Conserje 1	84.708	8.867	93.575
Ordenanza 1	83.167	4.283	87.450
Ordenanza 2	81.727	0	81.727
<i>Varios</i>			
Reproductor Planos 1	80.539	5.882	86.422
Reproductor Planos 2	78.561	0	78.561
Botones	69.515	0	69.515
<i>Inspectores</i>			
I. de Obra Especial	122.079	16.533	138.612
I. de Obra A	118.923	10.622	129.544
I. de Obra B	117.700	3.501	121.201
I. de Obra C-1	92.416	17.673	110.089
I. de Obra C-2	90.853	13.020	103.872
Ayudante de Inspecc.	88.593	6.294	94.887
Auxiliar de Inspecc.	87.225	0	87.225
<i>Analistas y Laborantes</i>			
Analista de 1.ª Espec.	122.079	16.533	138.612
Analista de 1.ª	118.923	10.622	129.544
Analista de 2.ª	117.700	3.501	121.201
Laborante A-1	93.460	16.628	110.088
Laborante A-2	90.853	13.020	103.872
Laborante B	88.593	6.294	94.887
Laborante C	84.296	2.929	87.225
Mozo de Laboratorio	79.160	1.776	80.936

ANEXO Nº 2

CALENDARIOS LABORALES

CALENDARIO LABORAL, AÑO 1.999

CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					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

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	31	

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
					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

CALENDARIO LABORAL, AÑO 1.999

CENTRO DE TRABAJO DE TORREJON ARDOZ

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					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

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
					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
					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

CALENDARIO LABORAL, AÑO 1.999

CALENDARIO LABORAL, AÑO 1.999

CENTRO DE TRABAJO DE ESPLUGUES

CENTRO DE TRABAJO DE SANT JUST DESVERN

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					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	

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					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

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					

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

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		

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						

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
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
31						

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	

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

 Sábados y domingos
 Festivos oficiales

 Fiestas locales
 Puentes no recuperables

CALENDARIO LABORAL, AÑO 1.999

CALENDARIO LABORAL, AÑO 1.999

CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					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	

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					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

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					

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

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
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
		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		

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
			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

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			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
					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
		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				

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
					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
		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		

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


 Sábados y domingos
 Festivos oficiales

 Fiestas locales
 Puentes no recuperables

ANEXO 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 300.000 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 del 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.

17699 RESOLUCIÓN de 27 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo del Comité del Unicef.

Visto el texto del acta de la revisión salarial del Convenio Colectivo del Comité Español del Unicef (Código de Convenio número 9010422), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección del mencionado Comité para su representación, y de otra, por los 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 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 de la revisión salarial 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, 27 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL COMITÉ ESPAÑOL DEL UNICEF

En Madrid a 15 de abril de 1999, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta Paritaria del II Convenio Colectivo del Comité Español del Unicef, en la sala de juntas de la sede central del Comité y, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—En el presente acto se acuerda, por unanimidad, un incremento salarial para el año 1999 del 2 por 100, sobre el total de la masa salarial, integrada por salario base más plus convenio.

Segundo.—Se acuerda, por unanimidad, que el incremento salarial pactado en el punto primero debe quedar distribuido a cada trabajador en salario base y plus convenio, teniendo en cuenta que el plus no supere el 15 por 100 del salario total, excepto en aquellas personas, que el plus, por razones históricas, sea superior a este porcentaje.

Tercero.—Dicha revisión salarial tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 1999, y el importe económico de los atrasos se abonará en una sola paga en el mes de mayo de 1999.

Cuarto.—Se acuerda destinar una cantidad de 7.500.000 pesetas para una paga de productividad, según lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

Quinto.—Se acuerda el registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la nueva tabla salarial para 1999, según lo estipulado en el artículo 90 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 no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las diecinueve horas, del día y lugar al principio indicados.

Tabla salarial

Año 1999

	Pesetas
Directores de Área	7.548.000
Directores de Departamento	5.524.150
Jefe de Unidad	4.058.559
Ayudantes/Técnicos:	
60 A	3.953.520
60 M	3.663.977
60 B	3.128.965
Oficiales:	
40 A	2.931.181
40 M	2.536.599
40 B	2.142.017
Auxiliares:	
20 A	2.029.280
20 M	1.803.804
20 B	1.578.329
Auxiliares de Campañas	1.352.853

Las cantidades indicadas en la tabla salarial serán distribuidas en salario base y plus (artículo 6 del Convenio Colectivo).