

17697 *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 «Aerovías de México, Sociedad Anónima de CV» (sucursal en España para la navegación aérea) y su personal contratado en España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aerovías de México, Sociedad Anónima de CV» (sucursal en España para la navegación aérea) y su personal contratado en España (código Convenio número 9000102) que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1999, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados, 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 «AEROVÍAS DE MÉXICO, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CV» (SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LA NAVEGACIÓN AÉREA) Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre «Aerovías de México, Sociedad Anónima de CV», sucursal en España y su personal.

Ámbito de aplicación

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «Aerovías de México, Sociedad Anónima de CV», sucursal en España, tiene establecidos en territorio español, y los que en un futuro pudiera establecer en dicho ámbito territorial.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados en España conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su firma por las partes concertantes del mismo, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido una vigencia diferente, y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2000.

No obstante lo anterior, los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1999, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Denuncia, revisión, prórroga e interpretación

Artículo 5.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2001, si no mediase expresa denuncia del mismo por escrito por cualesquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su período de vigencia o a la de cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.

Denunciado el Convenio las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia, control, interpretación y estudio, constituida por las partes firmantes del Convenio, de

la que forman parte dos representantes de la empresa, designados por ésta, y dos representantes de los trabajadores, pudiendo asistir a sus reuniones un máximo de dos Asesores por cada una de las partes.

Sus funciones serán las que siguen:

- Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
- Interpretación del articulado y contenido del Convenio.
- Tratamiento y, en su caso, resolución con carácter previo y obligatorio en materia de clasificación profesional.
- Tratamiento con carácter previo y obligatorio de aquellas otras materias que se determinen por los miembros de esta Comisión como necesarias para dar cumplimiento a las anteriormente señaladas.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros, no teniendo derecho a voto los Asesores.

Todo lo anterior se hace constar con independencia del derecho de cada parte de acudir ante la jurisdicción social, cuando proceda, para la resolución de cuantas cuestiones hayan sido planteadas sin alcanzar ningún acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.

Las cuestiones planteadas a la Comisión Paritaria deberán resolverse en un plazo máximo de cuarenta días, excepto en aquellos supuestos en los que, por entidad o naturaleza de la materia, se requiera ampliar dicho plazo, haciéndose constar, expresamente, a través de solicitud formal, sin que en este caso la citada ampliación pueda superar los quince días. Si, una vez transcurridos los mencionados plazos, no se hubiera producido un acuerdo quedaría, si procede, expedita la vía judicial.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada a instancia de cualesquiera de las partes que la integran.

Compensación y absorción

Artículo 8.

Las condiciones económicas de todo índole establecidas en este Convenio compensarán, absorberán y sustituirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Se estará a lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones personales económicas que a la fecha de firma, y por tanto, actualmente existentes, en cómputo anual, excedan de las pactadas en este Convenio, se respetarán y mantendrán con carácter estrictamente «ad personam» durante todo la vigencia de la relación laboral que vincula al trabajador actual con la empresa, pasando dicha diferencia a formar parte del complemento personal de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

Organización del trabajo

Artículo 9.

Conforme a la legislación general vigente y al presente Convenio Colectivo, la organización del trabajo es facultad exclusiva de «Aerovías de México, Sociedad Anónima de CV» y su aplicación práctica corresponde a los titulares de cada una de las jefaturas o servicios de las distintas unidades y centros afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Clasificación profesional

Artículo 10.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a lo establecido en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 11.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en los grupos y categorías que se determinan a continuación y que han sido establecidos de acuerdo con el contenido

de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, y conforme a los criterios de autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, complejidad y mando.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos de trabajo que se enumeran si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

La estructura de la clasificación profesional queda determinada de la siguiente manera:

Grupo I. Ejecución:

Comprende las siguientes categorías:

Auxiliar.
Agente de Reservas/Billetes/Mundo Premier.
Agente de Tráfico/Operaciones.
Promotor Ventas.
Asistente de Dirección.
Asistente Comercial.

Grupo II. Administración: Comprende la categoría de Agente de Administración/Contabilidad.

Grupo III. Coordinación: Comprende la categoría de Agente Coordinador Aeropuerto.

Grupo IV. Supervisión:

Comprende la categoría de Supervisor:

Supervisor de Reservas/Billetes/Mundo Premier.
Supervisor de Mantenimiento/Operaciones/Tráfico.

Grupo V. Dirección:

Comprende las siguientes categorías:

Gerente de Ventas.
Gerente de Administración y Personal.
Jefe de Mantenimiento.
Gerente de Aeropuerto.
Gerente Regional España.

Si durante la vigencia del Convenio fuera necesaria la creación de un nuevo puesto de trabajo, se someterá dicha circunstancia con carácter previo a la Comisión Paritaria.

Artículo 12.

La categoría de Auxiliar se aplicará a aquellos trabajadores de nuevo ingreso a los que no se requiere una preparación o experiencia específica y se utilizará para el acceso a la categoría superior que corresponda a las funciones prevalentes que efectivamente se desempeñen en el puesto de trabajo durante el período de tiempo que a continuación se indica.

En consecuencia, el ascenso a la categoría superior que corresponda tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios en la empresa durante tres años. Se entiende que la relación laboral debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año.

Artículo 13. Niveles retributivos.

Dentro de los grupos profesionales de Ejecución, Administración, Coordinación y Supervisión existirán niveles retributivos.

De este modo, el trabajador progresará económicamente dentro de cada grupo profesional cambiando de nivel económico dentro de la misma categoría, siempre que cumpla los requisitos que más adelante se definen.

La coexistencia de trabajadores de la misma categoría en distinto nivel de progresión realizando el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel y/o categoría superior, ya que la categoría laboral es única y comporta el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en ella, sea cual fuere el nivel de progresión en el que se encuentren.

Para alcanzar un nivel retributivo superior se deben de cumplir necesariamente todos los siguientes requisitos:

1. No constar en el expediente del trabajador sanción alguna sobre su conducta profesional en los últimos seis meses.
2. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo durante el tiempo de permanencia requerido en el nivel actual

de, al menos, un promedio por año equivalente a un 95 por 100 de su jornada. Quedan exceptuadas las bajas por maternidad.

3. Haber superado todos los cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la empresa a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

4. Permanencia en cada nivel, a partir de la firma del Convenio, del tiempo mínimo establecido en este artículo para pasar al inmediato superior.

A estos efectos, se establece como períodos mínimos de permanencia en cada nivel correspondiente los que siguen:

I. Ejecución

Agente de Reservas/Billetes/Mundo Premier.	Nivel A1 al nivel A2: Tres años.
Agente de Tráfico/Operaciones.	Nivel A2 al nivel A3: Cuatro años.
Asistente Dirección.	Nivel A3 al nivel A4: Cinco años.
Asistente Comercial.	Nivel A4 al nivel A5: Seis años.
Promotor Ventas.	

II. Administración

Agente de Administración/Contabilidad.	Nivel B1 al nivel B2: Cuatro años.
	Nivel B2 al nivel B3: Siete años.
	Nivel B3 al nivel B4: Seis años.

III. Coordinación

Agente Coordinador Aeropuerto.	Nivel C.
--------------------------------	----------

IV. Supervisión

Supervisor de Reservas/Billetes/Mundo Premier.	Nivel D1 al nivel D2: Ocho años.
Supervisor de Mantenimiento Operaciones/Tráfico.	Nivel D2 al nivel D3: Seis años.

Los contratos formativos no computarán dentro de los períodos de tiempo previstos para cada nivel retributivo.

Este sistema de progresión surtirá efectos a partir de la firma del Convenio.

No será de aplicación al grupo de Dirección.

Ingresos y contratación

Artículo 14.

Los ingresos del personal en la empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada categoría laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Artículo 15.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, y a las específicas del Convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diferentes modos de contratación previstos por la Ley, de acuerdo con la finalidad básica de cada uno de los contratos.

Por lo que respecta a los contratos para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, con el objeto de facilitar la colocación estable de los trabajadores desempleados o empleados sujetos a contratos temporales, se podrá contratar bajo esta modalidad, además de aquellos trabajadores previstos específicamente en dicha Ley, a los que estén vinculados a la empresa a través de un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, cualquiera que fuese la fecha de su celebración y durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 16.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, excederá de cuatro meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación

laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimamiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como de permanencia del trabajador en la empresa.

Ascensos y provisión de vacantes

Artículo 17.

La empresa podrá efectuar ascensos de categoría. Se considera ascenso el cambio de una categoría a otra superior de forma definitiva. En todo caso, en el ascenso se tendrá en cuenta, además de las necesidades y facultades organizativas del empresario, la formación méritos y tiempo de permanencia en la empresa del trabajador entre otros factores.

Artículo 18.

Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo o se produzca una vacante, la Dirección de la empresa anunciará, con veinte días de antelación, en el correspondiente tablón de anuncios, dicha eventualidad a todo el personal, pudiendo concurrir a la convocatoria todos aquellos trabajadores que reúnan las condiciones previamente establecidas.

La convocatoria se notificará a la representación de los trabajadores. La convocatoria realizada por la empresa contendrá:

El puesto de trabajo a cubrir.

Las condiciones personales, formativas y técnicas requeridas.

Características generales de las pruebas a realizar.

Realizadas las pruebas pertinentes, por los aspirantes, se recurrirá a la persona que resulte más cualificada para ocupar el puesto.

La empresa cubrirá, en primer lugar, las vacantes convocadas con personal de la misma, recurriendo en segundo lugar a la contratación externa en el caso de que no exista personal idóneo dentro de su plantilla.

Para poder solicitar estos puestos, los trabajadores deben haber permanecido un tiempo mínimo de un año continuado en la empresa.

Artículo 19.

Lo regulado en este capítulo no será de aplicación al grupo de Dirección, que será de libre designación por la Dirección de la empresa.

Trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 20.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Jefe de Servicio correspondiente podrá autorizar a sus trabajadores el desempeño de sus funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos.

Artículo 21.

Si transcurridos estos plazos la empresa considera necesaria la cobertura de ese mismo puesto de trabajo, ésta deberá producirse a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. Los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Artículo 22.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente desempeñe, durante todo el tiempo que dure el mencionado desempeño.

Artículo 23.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional de origen y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Jornada laboral

Artículo 24.

Con carácter general, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartido en un horario acorde con la prestación de cada servicio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En orden de la actividad desarrollada en los diferentes centros de trabajo de la empresa y dadas sus específicas características, se distingue entre el régimen de jornada del aeropuerto y el régimen de jornada de las oficinas.

Los turnos del personal a tiempo parcial se establecerán de acuerdo con su jornada pactada.

La jornada semanal de trabajo se distribuirá de lunes a domingo pero de forma que todo el personal disfrute de dos días consecutivos de descanso semanal.

El horario de servicio del aeropuerto se establecerá de acuerdo con las necesidades y características propias del mismo. Será modificable por la Dirección de la empresa si las necesidades del servicio así lo exigieran, previa consulta a la representación de los trabajadores.

Si por causa de fuerza mayor, caso fortuito o por causas operacionales (retrasos en llegadas y salidas del avión y averías), fuese necesario modificar los horarios previstos, los cambios serán comunicados al trabajador afectado en cuanto se conozca por la empresa la existencia de tal eventualidad.

En las oficinas de Torre de Madrid, se establece el único turno de ocho horas que se iniciará a las nueve horas, con interrupción de una hora para comer. La jornada semanal de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, ambos inclusive, con descanso semanal en sábado y domingo.

Para el Departamento de Reservas, y por la propia actividad desempeñada en el mismo, se establecen dos turnos horarios de entrada al trabajo de ocho horas, uno con comienzo a las nueve horas, y otro que se iniciará a las diez horas, ambos con interrupción de una hora para comer.

En todos los centros de trabajo, la interrupción de una hora diaria para comida no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Se establece igualmente un tiempo de bocadillo equivalente a quince minutos diarios computables dentro de la jornada laboral, en los términos previstos en el Estatuto.

En cualquier caso, se respetará el descanso entre jornadas legalmente previsto.

En todo lo no dispuesto se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de Jornadas Especiales.

Artículo 25. *Descanso semanal.*

El descanso semanal será de dos días libres consecutivos.

Horas extraordinarias

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Siempre que sea posible se evitará la realización de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al límite establecido legalmente. No obstante, no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida en los artículos precedentes y cuya realización previamente haya sido autorizada por el superior inmediato, siendo su prestación de carácter voluntario por el trabajador.

Por acuerdo entre trabajador y Dirección se podrá optar entre la remuneración de las horas extraordinarias en metálico o su compensación con descanso retribuido equivalente a los cuatro meses siguientes a su realización. El abono en metálico será equivalente al valor de la hora ordinaria. En cuanto al descanso compensatorio se compensará con el mismo porcentaje. Por acuerdo entre empresa y trabajador, y siempre que la organización del servicio lo permita, podrá acumularse dicho descanso a lo largo del período antes indicado.

La empresa deberá notificar a los empleados, con la mayor anticipación posible, la necesidad de realizar horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de prestación obligatoria cuando se trate de causas operacionales, retrasos en las llegadas y salidas de los aviones, servicios o reparaciones, realizadas para evitar interrumpir la actividad y afrontar circunstancias siempre excepcionales no imputables a la empresa, de obligada atención, que no puedan ser suplidos con otro personal. Se retribuirán con el recargo del 65 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso compensatorio equivalente. Por acuerdo entre empresa y trabajador, y siempre que la organización del servicio lo permita, podrá acumularse dicho descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Si por razones organizativas, un empleado trabaja en un día programado como su descanso semanal, todas las horas trabajadas serán retributivas con una prima del 100 por 100 adicional sobre salario base o, se concederá un día libre adicional.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, con el tratamiento y conceptualización que se dispone legalmente para las mismas, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En todo lo no regulado en este concepto se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Días festivos

Artículo 27.

Los días festivos se establecerán de acuerdo con el calendario de festividades que aprueben cada año el Gobierno español y las Comunidades Autónomas correspondientes. Las fiestas laborales tendrán carácter de retribuidas y no podrán exceder de quince al año: Doce nacionales, dos locales y una gremial y librándose en día alternativo cuando corresponda trabajarlo por turno programado.

En aquellos departamentos en los que, por necesidades de la organización del trabajo, sea imprescindible trabajar en festivos, se llevará a efecto mediante turnos rotativos, respetando en todo caso el descanso semanal establecido.

Si por razones organizativas un empleado trabaja en un día que se hubiera programado como su descanso semanal y que además sea festivo de acuerdo con el calendario laboral vigente en cada momento, todas las horas trabajadas serán retribuidas con una prima del 100 por 100 adicional sobre el salario base y, además, se le concederá un día libre compensatorio. Por acuerdo entre empresa y trabajador, y siempre que la organización del trabajo lo permita, éste podrá disfrutar de dos días de descanso compensatorio, y no cobrar la prima.

Los días trabajados en fechas, que la compañía tenga reconocido como festivos, serán retribuidos con una prima del 100 por 100 adicional del sueldo base por cada hora trabajada.

Plus dominical

Artículo 28.

Los domingos trabajados serán retribuidos con una prima adicional del 50 por 100 del salario base por cada hora trabajada. Las horas que superen la jornada ordinaria de trabajo, se remunerarán con un recargo del 65 por 100 sobre la hora base.

Nocturnidad

Artículo 29.

Es trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. Se abonará con un incremento del 25 por 100 sobre el pago normal de cada hora ordinaria.

Artículo 30.

Las retribuciones y mejoras establecidas en los artículos 27, 28 y 29, no serán de aplicación al personal directivo ni a los Jefes de Departamento.

Salarios

Artículo 31.

La retribución de los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la correspondiente a su categoría profesional,

nivel retributivo y función desarrollada, de acuerdo con la tabla salarial que como anexo I se acompaña al Convenio. La citada retribución se distribuirá, en su caso, entre el salario base de la categoría que le corresponda según la tabla salarial adjunta y, los complementos del mismo. Para el personal adscrito al grupo de Dirección no serán de aplicación las tablas salariales.

Artículo 32. Estructura salarial.

En la estructura de las retribuciones por cuenta ajena se distinguirán:

El salario base.

Los complementos del mismo.

Se considera salario base la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

Para aquellos trabajadores que, a la firma del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la tabla anexa como básicas de su categoría, la diferencia en más tendrá carácter de complemento personal.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base.

Los complementos salariales que, en su caso, se establezcan, habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a) De puesto de trabajo: Comprenderá aquellos complementos que deba percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

b) De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador los percibirá, en su caso, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo (como primas, incentivos, etc.). Dichos complementos no tendrán carácter consolidable.

c) De naturaleza personal: Será aquel que, en su caso, el trabajador perciba en base a sus condiciones o características personales.

Artículo 33. Complemento de antigüedad.

El personal que con anterioridad a la firma del presente Convenio estuviera prestando servicios como trabajador de la empresa, percibirá el citado complemento como condición «ad personam» en proporción a su antigüedad y con un máximo de quince años, conforme a los parámetros y condiciones que a continuación se refieren y después de haber completado tres años consecutivos en la compañía:

a) Después de tres años: 3 por 100 aplicado sobre el salario base.

b) Cada año adicional: Un 1 por 100 aplicado sobre el salario base.

Artículo 34. Incrementos.

Para el año 1999 se fija un incremento salarial del 1,6 por 100 sin revisión salarial. Para el año 2000, el incremento salarial será el que se corresponda con el IPC previsto. En el supuesto de que el IPC real oficial supere al IPC previsto, se llevará a cabo la revisión salarial en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto.

Los incrementos salariales previstos en el Convenio Colectivo se aplicarán sobre el salario base de la tabla salarial adjunta, imputando la cantidad resultante de dicha aplicación al complemento personal.

El resto de los conceptos salariales se verán afectados por los mismos incrementos salvo que tengan un tratamiento diferente en el Convenio.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán en los meses de julio y diciembre, respectivamente. Se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

Se abonarán a razón de salario base más complemento personal más antigüedad, en su caso.

Artículo 36.

Se abonará como tope una paga hasta de doce días de salario base más antigüedad, en su caso, cuando la compañía alcance al 100 por 100

o más las utilidades reflejadas en su estado de resultados de ejercicios completos (de 1 de enero a 31 de diciembre), comparando las utilidades reales contra el presupuesto. El abono de la cantidad resultante se producirá en la segunda quincena del mes de mayo de cada año de vigencia del Convenio. En consecuencia, dicha cantidad se percibirá tomando como referencia las utilidades reflejadas en el estado de resultados del ejercicio del año anterior a su abono efectivo.

Se tendrá por entendido que si no se llega al 100 por 100 de las utilidades esperadas y el resultado de la comparación entre las utilidades reales contra las presupuestadas es un porcentaje no menor al 75 por 100, dicho porcentaje resultante se repercutirá sobre los doce días en la misma proporción; en el caso de que el porcentaje sea menor al 75 por 100, no se abonará cantidad alguna.

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 37. Vacaciones.

Todos los empleados de «Aerovías de México», tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de treinta días naturales anuales que deberán ser disfrutados dentro del año de su devengo, siendo vacacionales los doce meses del año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieren cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la dirección de «Aerovías» y los trabajadores, debiendo exponerse en los tabloncillos de anuncios el cuadro de distribución de las mismas con una antelación mínima de dos meses a su disfrute. Uno de los períodos no podrá ser inferior a quince días, pudiendo fraccionarse las vacaciones como máximo en tres períodos.

Las vacaciones se planearán de forma resulte conveniente tanto para la compañía como para el empleado, y se solicitarán por el siguiente orden:

- Responsabilidades familiares si tienen hijos en edad escolar.
- Antigüedad en la empresa.
- Sorteo dentro de cada grupo de trabajo oportuno.

Artículo 38. Licencias.

El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de esta licencia, no podrá exceder de tres meses cada tres años.

Artículo 39. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso, salvo fuerza mayor, con, al menos, cuarenta y ocho horas, y justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por tiempos y causas siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea directa descendente: Hijos y nietos; en línea directa ascendente: Padres y abuelos; en línea colateral: Hermanos. El parentesco de afinidad comprende: El cónyuge propio; los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

Cuatro días cuando dicho casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador.

Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, o hacer uso de ella, previo acuerdo con la empresa, al principio o final de su jornada con la misma finalidad.

Ese derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a los trabajadores en circunstancias de adopción de un menor de nueve meses.

Beneficios sociales

Artículo 40. Ayuda para comidas.

Los trabajadores a jornada completa de «Aerovías de México» percibirán, la cantidad de 900 pesetas, en concepto de ayuda para comida, por día, efectivamente, trabajado. Esta cuantía se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

Artículo 41. Ayuda a transporte.

Todo el personal percibirá la cantidad de 4.150 pesetas mensuales, o su equivalente proporcional a los días efectivamente trabajados, en concepto de ayuda al transporte. Esta cuantía se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

Artículo 42. Ayuda para limpieza de uniforme.

A todos los empleados a los que se les exija llevar uniforme de la compañía se les abonará la cantidad de 500 pesetas al mes, en concepto de ayuda para limpieza de uniforme. Esta cuantía se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

Artículo 43. Pases y descuentos.

Los trabajadores de «Aerovías de México» disfrutarán de pases y billetes con descuento, de conformidad con lo especificando a continuación.

Todo el personal con un año de permanencia en la empresa será acreedor de los siguientes pases y billetes:

Un pase anual con derecho a reserva y espacio positivo en las rutas transatlánticas.

Un pase anual con derecho a reserva y sujeto a embargo en las rutas transatlánticas.

Un número ilimitado de billetes con descuentos del 75 por 100 en cualquier clase y sobre la tarifa más baja publicada en el año, sujeto a espacio y embargo.

Doce billetes anuales con descuento del 90 por 100 en clase turística sobre la tarifa más baja publicada en el año, sujeto a espacio y embargo.

Todos estos pases y billetes se otorgarán al trabajador, cónyuge e hijos hasta los veintiún años de edad. Para el personal en estado soltero, estos pases podrán hacerse extensivos a los padres o, por cesión, a su pareja, cuya identidad quedará registrada por escrito en el departamento de Administración al inicio de cada año, no pudiéndose modificar los beneficiarios hasta transcurrido un año.

Estos pases y billetes no son acumulables y tendrán una vigencia de noventa días desde su expedición, en rutas de Aeroméxico.

Póliza de accidentes

Artículo 44.

La compañía suscribirá una póliza de accidentes que cubrirá las contingencias por muerte o incapacidad permanente.

El importe de dicha póliza será de 5.500.000 pesetas, cuya cuantía será revalorizada de conformidad con lo que establezca la compañía aseguradora.

Gastos de viaje en comisión de servicio

Artículo 45.

La compañía reembolsará al personal los gastos de alimentación, hospedaje y transporte que el mismo tenga que realizar cuando por necesidades del servicio tengan que desplazarse a otra ciudad.

El reembolso de los gastos que por este concepto deba abonar la empresa se efectuará previa autorización del Jefe del departamento correspondiente.

La Comisión Paritaria procederá a estudiar durante la vigencia del Convenio, los toques máximos por los gastos de alimentación, hospedaje y transporte que, por necesidad de la prestación del servicio, se produzcan dentro y fuera del territorio español.

Cuando el empleado deba viajar en sus días libres para asistir al cumplimiento de obligaciones laborales específicas (asistencia a reuniones, convenciones, cursillos, etc.), el tiempo exclusivamente de viaje será com-

pensado con descanso. El citado beneficio lo será con un mínimo de cuatro horas y un máximo de ocho.

En el caso del personal de promoción y ventas que use su vehículo para desplazarse en el desempeño de su trabajo, percibirán, a partir de la firma del Convenio, 35 pesetas por kilómetro recorrido, previa autorización del desplazamiento por el Jefe del Departamento de Ventas.

Suspensión del contrato: Maternidad, servicio militar y excedencias

Artículo 46.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Maternidad biológica de la mujer trabajadora o adopción y acogimiento de menores de cinco años, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Cumplimiento del servicio militar obligatorio y voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo, en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

Artículo 47. Excedencias.

La compañía se ajustará en este punto a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Incapacidad temporal

Artículo 48.

En caso de baja, por incapacidad temporal, la empresa complementará al trabajador afectado la diferencia resultante entre la cuantía de la prestación correspondiente y el salario base más el complemento personal (en tanto en cuanto el incremento de convenio sobre el salario base se impute al mismo) que percibe en la compañía, hasta un máximo de un mes para el personal con menos de un año de permanencia en la empresa y hasta un máximo de tres meses para el personal con un tiempo de permanencia en la empresa igual o superior a un año. En todos los casos, deberá acreditarse la situación por el trabajador afectado de acuerdo a las normas de la Seguridad Social.

Identificación de la compañía y uniformes

Artículo 49.

A todos los empleados de la compañía se les entregará una tarjeta de identificación que deberán llevar consigo mientras estén en el centro de trabajo. Queda prohibido prestar, ceder y falsificar dicha tarjeta de identificación.

La tarjeta de identificación es propiedad de la compañía y deberá ser devuelta cuando se extinga o finalice la relación laboral. Toda tarjeta de identificación adicional emitida por algún aeropuerto y otra autoridad, deberá ser llevada de acuerdo con las instrucciones oportunas.

Artículo 50.

A todos los empleados, que por su cargo tengan que estar en contacto con clientes o con el público, se les exigirá que mientras presten servicios, lleven los uniformes e insignias prescritos por la compañía.

La dirección de cada departamento establecerá, en su caso, las normas específicas relativas a uniformes, ropa de trabajo y cuidado personal.

La insignia obligatoria y los elementos de repuesto del uniforme, se facilitarán gratis a los empleados que necesiten llevarlos, debiendo devolver todos estos enseres al finalizar la relación laboral con la compañía.

Régimen disciplinario

Artículo 51.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la compañía como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves, y muy graves.

a) Serán faltas leves, sin que su enumeración constituya «*numerus clausus*», las siguientes:

La incorrección con el público y con los compañeros, subordinados y superiores.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante tres días al mes. A estos efectos, se considera falta de puntualidad la que supere los diez minutos.

El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves, sin que su enumeración constituya «*numerus clausus*», las siguientes:

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.

Las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas durante más de dos días al mes.

Las faltas repetidas de puntualidad superiores a diez minutos sin causa justificada durante más de tres días al mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

El ejercicio de actividades en empresas de la competencia sin haber solicitado la autorización de «Aerovías» para ejercer dicha actividad.

La autorización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la compañía.

La reincidencia (en más de dos) en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

En general, el incumplimiento grave de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

c) Serán faltas muy graves, sin que su enumeración constituya «*numerus clausus*», las siguientes:

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante cinco o más días al mes.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

El falseamiento voluntario de datos e informes del servicio.

Las faltas reiteradas de puntualidad superiores a diez minutos no justificadas durante más de seis días al mes, o durante más de quince días al trimestre.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de trabajadores.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

El acoso, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

La reincidencia en las faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de cinco meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

En general, el incumplimiento muy grave de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días y hasta un mes.
Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de cinco años, tres años o un año, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Artículo 52. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores, cualquiera que sea su grado y gravedad, y designará a la persona responsable de la instrucción de los expedientes cuando sea preceptivo.

Artículo 53. *Requisitos formales.*

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas muy graves. Se redactará escrito donde se exprese de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndosele un plazo de cinco días para que conste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquellas otras que el Instructor estime oportuno.

Artículo 54.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy urgente, a los sesenta días a partir de la fecha en que la compañía tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a lo seis meses de haberse cometido.

Artículo 55.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y se les impondrán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 56.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Movilidad geográfica

Artículo 57. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo de lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de residencia.

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio podrán efectuarse por:

Solicitud del interesado, formulada por escrito, previa aceptación de la empresa. En este caso, no tendrá derecho a la compensación de los gastos que origine el cambio.

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, estándose a las condiciones pactadas, en su caso, por las partes.

Por decisión de la Dirección de la empresa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, siguiéndose en todo caso el procedimiento establecido en el mismo.

Artículo 58. *Desplazamiento.*

En caso de desplazamiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Salud laboral

Artículo 59.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas para la protección colectiva, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las mismas.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 60.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya publicación sustituyese a ésta.

El Delegado de Prevención será nombrado por y entre los representantes de los trabajadores, teniendo en su ámbito las garantías, competencias y prerrogativas que la normativa aplicable le reconozca.

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará, como derecho supletorio, al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

ANEXO

Tabla salarial

Grupo	Categoría profesional	Salario base convenio — Pesetas
Ejecución.	Auxiliar.	Nivel entrada: 120.000.
	Agente Reservas/Billetes/Mundo Premier.	Nivel A1: 130.000.
	Agente de Tráfico/Operaciones.	Nivel A2: 145.000.
	Promotor Ventas.	Nivel A3: 165.000.
	Asistente Dirección/Asistente Comercial.	Nivel A4: 190.000. Nivel A5: 220.000.

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 conciertan y razones de su existencia y negociación

Las partes contratantes de este Convenio Colectivo están constituidas:

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

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

Don Ernesto Montiel Sánchez, don José María Luzón Cánovas y doña Mónica Alonso Yánguez 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).