

**27958 RESOLUCION de 24 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 24 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión negociadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

**XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S. A.»**

**CAPITULO I**

**AMBITO, VIGENCIA, DURACION, ABSORCIÓN Y COMPENSACION**

**1º.—AMBITO TERRITORIAL.**

Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.»

**2º.— VIGENCIA Y DURACION.**

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de Enero de 1.992, y su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

**3º.— AMBITO PERSONAL.**

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

**4º.— DENUNCIA Y REVISION.**

La denuncia, proponiendo la revisión del presente Convenio Colectivo, deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establece, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, sino existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de Diciembre de 1.992, para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

**5º.— ABSORCIÓN Y COMPENSACION.**

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan estas de Ordenanza, Convenio, complementos voluntarios o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

**CAPITULO II**

**6º.— MODIFICACIONES DE CONDICIONES.**

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, o su prórroga, si con carácter legal o reglamentario por disolución o resolución oficial de cualquier rango, se modificase la actual legislación vigente en lo relativo a las condiciones económicas y sociales, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto en cómputo anual, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

**7º.— CONDICION MAS BENEFICIOSA.**

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será rescatada y aumentada según Convenio, salvo pacto que especifique lo contrario.

**CAPITULO III**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**8º.— NORMAS GENERALES.**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Con dicha finalidad se creará una Comisión Paritaria, formada por 7 miembros de la Dirección y 7 del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, que se reunirán trimestralmente para abordar los problemas organizativos que puedan surgir.

Será política común de los trabajadores, Comité de Empresa y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación, que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

**9º.— PLANTILLA DE PERSONAL.**

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo.

La Empresa dará información a los representantes de los trabajadores, según disponga la legislación vigente en materia de contratación.

**10º.—CATEGORIAS DEL PERSONAL.**

El personal de nuevo ingreso, se contratará en función de las necesidades de la Empresa, asignándosele la categoría que determine la necesidad operativa de la misma.

Para cubrir cualquier puesto de categoría o ascenso, cuando se precise, la Empresa valorará el pertenecer a la misma y siempre que le sea posible dará publicidad de esta necesidad, y efectuarán las pruebas para ascensos pertinentes, que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa, sin que transcurran entre cada convocatoria un plazo superior a tres años.

**11º.—JORNADA Y HORARIO.**

La jornada anual para 1.992 será de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma. Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que

tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los Centros.

El horario de trabajo será el verdaderamente efectivo.

#### 122.-SERVICIOS ESPECIALES.

Atendiendo el carácter de empresa de servicios que implica dar los mismos durante las 24 horas del día, se podrá efectuar bajo la forma de turnos, retenes, etc., como más adelante se especifican.

#### 132.-SERVICIOS DE RETENES.

La modalidad de retenes consiste en que el productor afectado fuera del centro de trabajo debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad afecta al servicio. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

##### a) Retén días laborables.

Comprende desde el final de la jornada hasta el inicio de la misma, al día siguiente.

##### b) Retén días festivos.

Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laboral siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días. El trabajo de retenes será voluntario, y se organizará de la siguiente forma: La Empresa confeccionará anualmente listas con todos los trabajadores interesados en efectuar el mismo, los cuales prestarán, preferentemente, el servicio requerido por turno semanal rotativo. Se entiende que la inscripción en la lista obliga al trabajador a estar dispuesto para el servicio de retenes durante el año.

Caso de no existir personal voluntario que permita la confección de la citada lista, la Empresa podrá designar el personal necesario para cubrir el servicio, contando con todo el personal de la plantilla.

#### 142.-REGIMEN DE TURNOS.

La Empresa podrá establecer un régimen de turnos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, y de acuerdo con la legislación vigente.

En los supuestos de trabajo a turno o turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes, y en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la Autoridad Laboral. En los centros en que el turno esté ya legalmente establecido, éste seguirá rindiéndose por el régimen ya vigente.

La Empresa, siempre que sea posible, procurará confeccionar los cuadrantes con la inclusión de un 5% turno.

#### 152.-CUBRETURNOS.

La modalidad de cubreturnos consiste en que el productor designado (no turnista habitual), tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otro productor, por cualquier causa. En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, los cubreturnos se regularán de la siguiente forma:

12.- La Empresa formará este servicio con el personal voluntario al mismo, previa lista anual rotativa.

22.- En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la Empresa dispondrá del resto de personal disponible.

32.- Una vez formalizadas las listas, bien sean voluntarias o no, éstas serán rotativas y mensuales.

42.- El abono de cubreturnos se percibirá durante un máximo de siete días, a partir de cuyo momento dejará de percibirse.

52.- Cualquier turnista que, al final de su jornada laboral, no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que, en dicho plazo, la Empresa localice al cubreturno correspondiente.

#### 162.-HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de Enero, se entenderán como horas extraordinarias estructurales lo dispuesto en la Orden de 1/3/83 Art. 12, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivada de la propia actividad de la Empresa.

Las horas extraordinarias se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral en los términos establecidos en la Orden del 1/3/83.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se conjearán por horas de descanso regularizándose el descanso a realizar por trimestres. Los descansos compensatorios se realizarán siempre a petición del trabajador, que mensualmente, manifestará su deseo y conformidad de acogerse a dicho descanso, los cuales se concederán dentro del trimestre siguiente al mes en que se hayan realizado las horas compensatorias, pero quedando supeditados a las necesidades de las obras en caso de paradas o puntas de trabajo.

Se establece, que por cada hora compensatoria que se descansa, se abonará la diferencia económica existente entre el precio de hora extraordinaria y el precio de hora normal.

Durante el disfrute de los descansos compensatorios, el trabajador percibirá sus emolumentos, a excepción de la locomoción el cual es un complemento para acudir a su centro de trabajo.

Cuando el personal lleve a cabo los descansos compensatorios en la localidad de la Obra donde se encuentre desplazado y que corresponda el percibo de la dieta, continuará percibiendo los conceptos complementarios que percibe por hallarse en dicha situación de desplazado, a excepción de la locomoción ya antes indicada, siempre y cuando justifique al responsable de obra que continua en dicha situación de desplazado.

De convenir al interesado realizar los descansos compensatorios en la localidad de residencia habitual, afecta a su Delegación, dejará de percibir los citados complementos de desplazado.

El personal tendrá opción al cobro de las horas extraordinarias, que serán abonadas según las tarifas adjuntas.

Ambas partes convienen en poner todas las medidas a su alcance para conseguir reducir al máximo el número de horas extraordinarias así como su descanso.

#### 172.-FIESTAS

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

Durante la vigencia de este convenio para el personal horario se abonarán las fiestas pagadas que correspondan a 8 horas.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación, tan pronto se tenga conocimiento de la misma. Si en el plazo de 15 días desde que tuvo conocimiento la Empresa no ha confeccionado el "sistema de recuperación", correrá a su cargo.

**189.-SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO.**

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa, corresponde a la Dirección. En consecuencia, la Empresa podrá establecerlo, y en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Empresa, las discrepancias que puedan surgir entre las partes, sobre medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por la Empresa y Comisión Paritaria establecida en el Art. 8. y si persistiere el desacuerdo, se estará a lo que disponga la Autoridad Competente.

**190.-DESCANSOS PAGADOS.**

Cuando por motivos de trabajos justificados, que exijan la prolongación de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a 4 hrs. de descanso pagado si la prolongación es de 4 1/2 hrs. y en caso de 6 1/2 hrs. o más, las horas de descanso serán de una jornada.

Cuando esta circunstancia sea en víspera de festivo, viernes o sábado, se abonará a precio normal.

**200.-PARADAS.**

Debido a las especiales condiciones de este tipo de trabajos, se abonará a los operarios que participan en ella, la hora correspondiente a la comida, sin que ello afecte a lo especificado en el Artº. precedente, ni tampoco a efectos de jornada continuada.

Para percibir el abono, se requerirá que la parada tenga una duración de 8 ó más días y, con un horario mínimo de 10 hrs. o más.

**210.-ESPERA DE DESTINO.**

Se consideran esperas de destino con las mismas condiciones que existen al efecto, a todo aquel personal que se encuentre en dicha situación, a partir del tercer día laboral inclusive.

No serán consideradas esperas de destino a todo aquel personal que durante los dos primeros días laborables se encuentre en situación pendiente de que la Empresa le asigne trabajo, por motivos organizativos de la misma, considerándose ello como "espera de acoplamiento".

En lo que se refiere al párrafo anterior, los que se encuentren en situación de espera de acoplamiento, percibirán todos sus emolumentos, como si estuvieran trabajando.

**CAPITULO IV****REGIMEN ECONOMICO****220.-REMUNERACIONES.**

Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa hará los siguientes aumentos: Con fecha 1 de Enero de 1.992, se incrementarán todos los conceptos económicos, no detallados individualmente en este Convenio, en un 3%.

**230.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre, se incrementarán cada una de ellas en un 3%. Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado. Para el personal Obrero en 1.992 recibirán las cantidades que figuran en las tablas adjuntas al convenio, correspondientes a cada Centro.

**240.-VALORES ECONOMICOS DE LOS RETENES.**

Día laborable:	1.301.-Ptas.
Día Festivo :	5.222.-Ptas.
Por sábado y domingo:	11.722.-Ptas.
Reten semanal (7 días):	14.779.-Ptas.

Además, en caso de ser llamado, se abonarán 3 horas extras, más las trabajadas como extras. En caso de llamada sin estar de reten, se abonarán 3 horas extras, más las trabajadas como extras.

**250.-VALORES ECONOMICOS DE LOS CUBRETORNOS.**

Día laborable:	1.301.-Ptas.
Día festivo:	5.222.-Ptas.
Por sábado y domingo :	11.722.-Ptas.
Cubretorno semanal (7 días)	14.779.-Ptas.

**260.-PLUS DE TURNOS.**

Incremento sobre el valor hora normal trabajada 116 Ptas/hr. Este plus se percibirá cuando se trabaje en régimen de TURNOS ROTATIVOS. Cuando se efectue el TURNO en horas nocturnas, se percibirá este plus, además del correspondiente al plus de nocturnidad.

**270.-PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Incremento sobre el valor hora normal trabajada 116 Ptas/hr.

**280.-DIETAS.**

Dieta desplazamiento:(30 primeros días)4.200.-Ptas./dia.  
Resto de días a: 3.150.-Ptas./dia.

**290.-DESPLAZAMIENTOS.**

Para la utilización del vehículo propio, en servicio de la Empresa y autorizado por esta, se percibirán a 28,35 Ptas. por kilómetro, durante la vigencia de este Convenio.

**300.-LOCOMOCION.**

Se incrementarán los valores de Diciembre de 1.991 al personal que deba percibirlo, en un 3%.

**310.-TOXICOS, PENSOS Y PELIGROSOS.**

Se abonarán como mínimo, la cantidad horaria de 65 Ptas/hr.

**CAPITULO V****REVISION Y MEJORAS SOCIALES****320.-SEGURO DE VIDA.**

1.- Garantías para muerte	Capital
1.1. Muerte, cualquiera que sea su causa.....	300.000.-Ptas.

**SEGURO DE ACCIDENTE.**

Con independencia del Seguro obligatorio de Accidentes y, como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto

en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a Mantenimientos y Montajes Industriales, S.A.  
Las garantías son las siguientes:

#### 1.- Garantías para muerte .

1.1. Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.....3.300.000.-Ptas.

#### 2.- Garantías para incapacidad permanente.

2.1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ..... 3.300.000.-Ptas.

2.2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de ..... 3.300.000.-Ptas.

2.3. Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.....1.100.000.-Ptas.

#### 3.- GARANTÍAS PARA LAS LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES NO INVALIDANTES PREVISTAS POR EL ART. 140 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

3.1. Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo, y recogidas en el baremo anejo-indemnizaciones a tanto alzado. Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Juzgados de lo Social, ya que a todo los efectos a ellos compete esta calificación. Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad .

#### 339.-AYUDAS ESPECIALES.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo con las circunstancias de subnormal, minusválido o enfermedad congénita de larga duración, la Empresa estudiará una ayuda, pudiendo el interesado solicitar el asesoramiento del Comité de Empresa, sin que su opinión sea vinculante para la Empresa .

#### 349.-AYUDAS DE ESCOLARIDAD.

Para los trabajadores en alta en la Empresa el primero de Septiembre y con un año de antigüedad mínima, se concederá en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, por cada hijo desde los 1 años a los 19 años.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social .  
Cantidad: 18.283.-Ptas.anuales, por hijo.  
Se abonará en la nómina de Septiembre.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores que contando con un

año de antigüedad en la Empresa, justifiquen estudios en Centro Oficial. La cantidad anual será de 18.283.-Ptas., pagaderas en la nómina de Septiembre, previo justificante de matriculas y asistencia.

#### 359.-NUPCIALIDAD.

Se establece premio de nupcialidad de 16.101.-Ptas., previa justificación.

#### 369.-NATALIDAD.

Se establece premio de natalidad de 9.869.-Ptas.por hijo, previa justificación .

#### 379.-ANTIGÜEDAD.

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 3.873.-Ptas. por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla.

#### 389.-VACACIONES.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán de un total de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.(Se entienden a estos efectos la jornada laboral de lunes a viernes .En el supuesto de que en alguna obra se trabaje de lunes a sábado la comisión mixta decidirá al respecto).

El personal con 5 años en la Empresa, tendrá derecho a dos días más de vacaciones .

El personal con 10 años o más en la Empresa, tendrá derecho a dos días más de vacaciones, acumulables a los que le corresponden por los 5 años .

Los días de vacaciones por antigüedad se empezarán a disfrutar el mismo año que se cumpla el periodo requerido de antigüedad, manteniéndose los días de antigüedad ya disfrutados en 1.982 para el personal de alta en la Empresa en aquella fecha.

De mutuo acuerdo, individualmente y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.  
Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

La Empresa abonará las cantidades anuales que a continuación se referencian, en concepto de viaje por vacaciones, y que serán abonadas, a todo el personal con más de seis (6) meses de antigüedad y proporcionales al tiempo trabajado, en la liquidación del mes de Diciembre de cada año:

Oficiales 1ª	12.154.-Ptas./año.
Oficiales 2ª	9.724.-Ptas./año.
Oficiales 3ª y Especialistas	9.375.-Ptas./año.
Peones	8.681.-Ptas./año.

#### 399.-RECUPERACION DE FIESTAS.

La recuperación de festivos (fiestas tradicionales-locales), se efectuará según las necesidades de cada obra.

#### 409.-FIESTAS PAGADAS.

Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario Convenio.

El personal que por exigencias del servicio tenga que trabajar los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de Diciembre, y 1 de Enero percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 30% .

De igual forma, se abonarán los días Jueves Santo , Viernes Santo, y Lunes de Pascua, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento .

#### 419.-BENEFICIOS.

Se establece una gratificación de beneficios pagadera en la nómina de Febrero por un importe de 27.485.-Ptas.

Todos los trabajadores que no lleven 1 año en la Empresa percibirán la parte proporcional a esta paga y todos los trabajadores que durante el año causen baja en la Empresa, percibirán la parte proporcional y se abonará en la liquidación finiquito.

#### 429.-REVISIONES MEDICAS.

La Empresa a través de los Servicios de Seguridad e Higiene y Médico coordinador efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año, se efectúe en los Organismos competentes, una revisión con carácter general y, cada 3 ó 6 meses, para los casos de mayor riesgo profesional. Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la Empresa aplicará las disposiciones vigentes.

#### 432.-LAVADO ROPA DE TRABAJO.

Correrá a cargo de la Empresa el lavado de ropa de todo el personal de la plantilla que realice trabajos expuestos a productos y sustancias que por sus características tóxicas no puedan salir del centro de trabajo, previo informe del Responsable del Departamento de Seguridad e Higiene de la Empresa.

#### 442.-GARANTIAS SINDICALES.

Correcto cumplimiento Art. 64 de E.T., que regula las competencias del Comité de Empresa.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité de Empresa, será el que marque la Legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal, con el siguiente condicionante:

19 Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

20 Ningún miembro del Comité o Delegados de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas mensuales.

32 Dado que la mayoría de los centros de trabajo están situados en los centros de trabajo de nuestros clientes, la Empresa cuando le haya sido solicitado con tiempo suficiente por parte de los miembros del comité que representa al centro de que se trate, destinará ante la Propiedad la autorización para que dichos miembros puedan entrar en el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites del crédito horario al que hace referencia este artículo.

Los miembros del comité solo podrán dirigirse al personal de MASA.

La Empresa no será responsable si por cualquier causa no pueden entrar en las instalaciones del Cliente.

#### 452.-ACTIVIDADES SOCIALES Y ECONOMATO.

a) La Empresa fomentará toda clase de actividades socio-deportivas principalmente de carácter colectivo, facilitando la obtención de los medios materiales, cuando sea preciso.

b) Por la Empresa y un comité de personal se estudiará la posibilidad de obtener la afiliación a economatos de empresa en las localidades que sean posibles.

#### 462.-BAJAS POR ENFERMEDAD

La Empresa abonará en los casos de baja por enfermedad el subsidio por I.L.T. en cuantía del cien por cien del salario de tablas los cuatro primeros días por una sola vez al año.

Independientemente de los 4 medios días al año en caso de enfermedad según lo establecido en la Legislación Vigente.

#### 472.-PRIMA DE JUBILACION.

El trabajador con una antigüedad de al menos 10 años en la Empresa, que voluntariamente se jubile a los 60 años, percibirá de la Empresa 7 mensualidades de salario real; a los 61 años, 6 mensualidades; a los 62 años, 5 mensualidades; a los 63 años, 4 mensualidades; a los 64 años, 3 mensualidades salvo que se sustituya con otro trabajador mediante un contrato de relevo.

En el supuesto de que se disminuya la edad legal de jubilación, se disminuirán escalonadamente las mensualidades antes señaladas.

#### 482.-COMISION MIXTA DE VIGILANCIA DE ESTE CONVENIO.

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

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

#### 492.-DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá la Legislación Laboral Vigente.

#### 502.-REVISION SALARIAL.

Si el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), a 31/12/92 supera el 5 %, se efectuará una Revisión Salarial con efectos retroactivos al 1/1/92, en un solo pago y repercutiéndose en Tablas para 1.993.

TABLA DE SALARIOS ANUALES POR TODOS LOS CONCEPTOS

GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO
*****	*****	*****
1	INGENIERO Y LICENCIADO	2.394.163
2	FERITOS, TECNICO FACUL. MINAS Y T.N.T.	2.376.067
3	JEFES 1A. ADMINISTRATIVOS	1.942.870
	JEFES DE TALLER	2.368.578
	JEFES ORGANIZ. 1A DELINEANTE Y DIBUJANTE PROYECTISTA,	1.812.590
	JEFE LABORATORIO	1.585.971
4	JEFE 2A. ADMINISTRATIVO Y ORGANIZ.	1.766.245
	JEFE DE SECCION LABORATORIO	1.475.959
5	DELIN. TECNICO ORGANIZ. 1A.	1.617.374
	PRACTICANTE Y A.T.S.	1.521.048
	MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE	2.331.416
6	OFICIAL 1A. ADMINISTRATIVO	1.605.676
7	DELIN. TEC. ORGANIZ. Y ADTIVO. 2A.	1.470.520
8	TELEFONISTA	959.091
	AUX. ADMTVO. Y LABORAT. CALCADOR	1.018.694
	REPRODUCTOR PLANOS	1.229.105
9	ASPIRANTE 17 ANOS	870.506
	ASPIRANTE 16 ANOS	830.302
10		
11	ENCARGADO	2.119.468
12	CHOFER CAMION	1.669.263
13	CHOFER TURISMO, ALMACEN Y CONSEJE	1.662.616
14	LISTERO	1.481.559
15	PORTERO, ORDENANZA Y VIGILANTE	1.469.058
16	OFICIAL 1A. JEFE DE EQUIPO	1.980.258
	OFICIAL DE 1A.	1.658.449
	OFICIAL DE 2A.	1.477.395
	OFICIAL DE 3A.	1.433.089
	ESPECIALISTAS	1.433.089
	PEON	1.309.174
	PINCHE 17 ANOS Y APRENDIZ 4 ANO	778.999
	PINCHE 16 ANOS Y APRENDIZ 3 ANO	741.858

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

PERSONAL DE OBRAS Y TALLER

CATEGORIAS	PRIMERAS Pts./h.	SEGUNDAS Pts./h.
CONTRAMAESTRE	1.418	1.775
ENCARGADO	1.373	1.695
CAPATAZ	1.373	1.695
JEFE DE EQUIPO	1.283	1.551
OFICIAL DE 1A.	1.247	1.528
OFICIAL DE 2A.	1.192	1.379
OFICIAL DE 3A.	1.149	1.283
ESPECIALISTA	1.149	1.283
PEON	1.095	1.246

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO. DE OFICINAS Y OBRAS.

CATEGORIAS	757	894
ASPIRANTE ADMTO.		
AUX. ADMTO. RESP. PLANOS Y CALQUISTA	1.032	1.200
OFICIAL 2A. DELINEANTE 2A.	1.176	1.317
OFICIAL 1A. DELINEANTE 1A. DELINEANTE Y DIBUJANTE PROYECTISTA	1.230	1.371
	1.378	1.536

BARCELONA

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS 1.992 (GRAT. JUNIO Y NAVIDAD)

CATEGORIA	IMPORTE
OFICIAL 1A. RESPONSABLE	120.905 --Ptas
OFICIAL 1A. SOLD. HOMOLOGADO	121.627 --Ptas
OFICIAL 1A.	118.523 --Ptas
OFICIAL 2A.	117.057 --Ptas
OFICIAL 3A.	115.508 --Ptas
PEON	113.892 --Ptas

NOTA: ESTOS VALORES SE INCREMENTARAN CON EL IMPORTE DE ANTIGUEDAD SEGUN LE CORRESPONDA A CADA PERSONA

TARRAGONA

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS 1.992 (GRAT. JUNIO Y NAVIDAD)

CATEGORIA	IMPORTE
OFICIAL 1A. (A)	118.802 --Ptas
OFICIAL 1A. (B)	118.601 --Ptas
OFICIAL 1A. (C)	118.356 --Ptas
OFICIAL 1A. (D)	118.158 --Ptas
OFICIAL 1A. (E)	117.644 --Ptas
OFICIAL 2A.	116.137 --Ptas
OFICIAL 3A.	114.920 --Ptas
PEON	113.171 --Ptas

NOTA: ESTOS VALORES SE INCREMENTARAN CON EL IMPORTE DE ANTIGUEDAD SEGUN LE CORRESPONDA A CADA PERSONA

OBRAS ALMERIA

JORNADA 40 H. SEMANALES EFECTIVAS

CATEGORIA	pts/hora SALARIO	pts/hora PLUS TOXICO P.P.	ACTIVIDAD	ASISTENCIA
OFICIAL 1A. (A)	360 h.	85 h.	196 h.	147 h.
OFICIAL 1A. (B)	360 h.	85 h.	161 h.	147 h.
OFICIAL 1A. (C)	360 h.	85 h.	123 h.	147 h.
OFICIAL 1A. (D)	333 h.	85 h.	122 h.	147 h.
OFICIAL 1A. (E)	333 h.	85 h.	41 h.	147 h.
OFICIAL 2A.	502 h.	75 h.	23 h.	103 h.
OFICIAL 3A.	473 h.	75 h.	23 h.	103 h.
ESPECIALISTA	463 h.	75 h.	23 h.	77 h.
PEON	434 h.	75 h.	22 h.	62 h.

NOTA: Viajes a obra : 342 ptas. = d.t.

OBRAS BARCELONA

JORNADA 40 H. SEMANALES EFECTIVAS

CATEGORIA	pts/hora SALARIO	pts/hora PLUS TOXICO P.P.	LOCOCION	COMPLEMENTO SALARIAL F.
OFICIAL 1A. F.E. (A)	304 h.	65 h.	342 d.t.	1.574 d.t.
OFICIAL 1A. (B)	302 h.	65 h.	342 d.t.	2.162 d.t.
OFICIAL 1A. (C)	300 h.	65 h.	---	2.162 d.t.
OFICIAL 2A.	308 h.	85 h.	---	1.074 d.t.
OFICIAL 3A.	305 h.	65 h.	---	767 d.t.
PEON	497 h.	65 h.	---	350 d.t.

PLUS RESPONSABLE OFICIAL 1A : 8.399 pes  
PLUS HOMOLOG. BOLDADOR ARGON OFICIAL 1A. : 22.225 pes  
PLUS HOMOLOG. BOLDADOR RESTO OFICIAL 1A. : 12.583 pes

LOCOCION : LOS OFICIALES DE 1A. DEL GRUPO A Y B PERCIBIRAN LA LOCOCION REFLEJADA EN LA TABLA. EN TODO CASO EL RESTO DEL PERSONAL SOLO PERCIBIRA LOCOCION CUANDO SE DESPLAZE FUERA DEL POLIGONO DE LA ZONA FRANCA.

SOLDA Y HORAS PERCIB.

JORNADA 40 H. SEMANALES EFECTIVAS

CATEGORIA	pts/hora SALARIO	pts/hora COMPLEMENTO SALARIAL F.	pts/hora PLUS TOXICO P.P.	pts/mes P. EFEC.	pts/mes P. HALL.	pts/mes P. REEF.	pts. d.t. LOCOCION
OFIC. 1. JEFE EQUIPO	194.776 h.	2.019 d.	15.492 h.	---	---	---	---
OFIC. 1. REEF.	376 h.	1.916 d.	76 h.	7.091 h.	---	3.789 h.	142 d.t.
OFIC. 1. SOLD. HOMOL.	376 h.	1.916 h.	76 h.	7.091 h.	12.252 h.	---	242 d.t.
OFICIAL 1.	351 h.	1.974 d.	76 h.	7.091 h.	---	---	242 d.t.
OFICIAL 2.	339 h.	1.231 d.	76 h.	7.091 h.	---	---	242 d.t.
OFICIAL 3.	316 h.	824 h.	76 h.	7.091 h.	---	---	242 d.t.
PEON	504 h.	741 d.t.	76 h.	7.091 h.	---	---	242 d.t.
Auxiliar Administrativo	92.885 h.	---	---	---	---	---	---

NOTA: LOS PEONES PERCIBEN 741 -- PTS. D.T. EN CONCEPTO DE ASISTENCIA

OBRAS TARRAGONA

JORNADA 40 H. SEMANALES EFECTIVAS

CATEGORIA	pts/hora SALARIO	pts/hora PLUS TOXICO P.P.	ACTIVIDAD	ASISTENCIA
OFICIAL 1A. (A)	560 h.	84 h.	196 h.	146 h.
OFICIAL 1A. (B)	560 h.	84 h.	161 h.	146 h.
OFICIAL 1A. (C)	560 h.	84 h.	123 h.	146 h.
OFICIAL 1A. (D)	533 h.	84 h.	122 h.	146 h.
OFICIAL 1A. (E)	533 h.	84 h.	41 h.	146 h.
OFICIAL 2A.	501 h.	75 h.	22 h.	103 h.
OFICIAL 3A.	473 h.	75 h.	22 h.	103 h.
PEON	453 h.	75 h.	22 h.	62 h.

NOTA : Viajes a obra : 342 ptas. x d.t.  
305 ptas. x d.t. para el personal fijo desplazado transitoriamente al Poligono de Pobla de Mafuot.