

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13547 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la tabla salarial definitiva 2003, del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados.

Visto el contenido de la tabla salarial definitiva correspondiente al 2003 del Convenio Colectivo estatal de Industrias Lácteas y sus derivados, (Código de Convenio n.º 9903175), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2004, por la Comisión Paritaria de dicho Convenio, en la que están integradas de una parte, la Asociación empresarial FENIL, en representación de las empresas del sector, y, de otra, las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 citada tabla salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 30 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

Plus de asistencia: 5,11.

	AÑO 2003			
	Diario	Mensual	Anual	Hora
Personal Técnico				
Técnico Superior	—	1.023,97	16.907,86	9,51
Técnico Medio	—	894,39	14.964,22	8,42
Otros Técnicos	—	807,33	13.658,35	7,68
Empleados Administrativos Comerciales				
Jefe de área	—	871,87	14.626,31	8,23
Jefe de sección	—	841,21	14.166,53	7,97
Oficial de primera	—	727,25	12.457,03	7,01
Oficial de segunda	—	662,94	11.492,48	6,46
Auxiliar	—	568,98	10.083,00	5,67
Repartidores y/o Autoventas	19,32	—	10.338,93	5,81
Producción y tareas auxiliares				
Especialista u Oficial de primera ..	20,02	600,60	10.657,43	5,99
Especialista u Oficial de segunda	19,66	589,80	10.493,63	5,90
Especialista u Oficial de tercera	19,32	579,60	10.338,93	5,81
Peón	18,94	568,20	10.166,03	5,72
Personal de limpieza	—	—	—	2,97
Quebranto de moneda cajero	29,40	—	—	—
Quebranto de moneda auxiliar de caja y corbradores	21,91	—	—	—
Dieta de comida y alojamiento	—	—	—	—
Almuerzo	8,05	—	—	—
Desayuno	2,47	—	—	—
Alojamiento	14,25	—	—	—

13548 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A. (Código de Convenio n.º 9003272), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados 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, 30 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

1. *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo, afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolle la actividad de Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.

2. *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de Enero del 2.004, y su duración hasta el 31 de Diciembre de 2.006.

3. *Ámbito 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.

4. *Denuncia y revisión.*—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 establezca, 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 2.006, para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

5. *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas 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.

CAPÍTULO II

6. *Modificaciones de condiciones.*—Cualquiera de ambas, partes podrán pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, o su prórroga, si con carácter legal o reglamentario, por disposición 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.

7. *Condición más beneficiosa.*—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador/a tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada y aumentada según Convenio, salvo pacto que especifique lo contrario.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

8. *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.

9. *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.

10. *Categorías del personal.*—El personal de nuevo ingreso, se contratará en función de las necesidades de la Empresa, asignándoles 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 transcurra entre cada convocatoria un plazo superior a tres años.

11. *Jornada y horario.*—La jornada anual será de 1.760 horas para 2004, 1.758 para 2.005 y 1.752 para 2.006 distribuidas en el total de jornadas laborales, 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.

Se podrá establecer la jornada continuada en los centros que se considere factible o por necesidad de servicio a los clientes.

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

13. *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.

Todo operario que encontrándose en situación de retén, fuera llamado para un servicio, en el momento del inicio de la jornada normal de trabajo, cesará en su actividad y regresará a su domicilio, salvo que la llamada se hubiera producido 2 horas o menos, antes de la hora prevista para el inicio de su jornada normal, en cuyo caso continuará hasta completar en número de horas su jornada habitual.

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 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.

14. *Régimen 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.

En los centros en que el turno esté ya legalmente establecido, éste seguirá rigiéndose por el régimen ya vigente.

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

15. *Cubretornos.*—La modalidad de cubretornos 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 cubretornos se regularán de la siguiente forma:

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

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

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

4. El abono de cubretornos se percibirá durante un máximo de siete días, a partir de cuyo momento dejará de percibirse.

5. 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 cubretorno correspondiente.

16. *Horas extraordinarias.*—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 canjearán por horas de descanso regularizándose el descanso a realizar por trimestres. Los descansos compensatorios se realizarán siempre a petición del trabajador/a, 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 descance, 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/a 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 perciben 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.

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

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 cargo de la Empresa.

18. *Sistemas y métodos 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.

19. *Descansos pagados.*—Cuando por motivos de trabajos justificados, que exijan la prolongación de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a una jornada de descanso pagado si la prolongación es de 5 1/2 horas.

Cuando esta circunstancia sea en víspera de festivo, viernes o sábado, se abonará a precio normal o se descansará el siguiente día laborable.

20. *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 laborable inclusive.

Siempre que quede garantizada la inmediata localización de las personas en espera de destino la Dirección de la Empresa podrá determinar que los trabajadores permanezcan en su domicilio a la espera de ser llamados.

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 su emolumentos, como si estuvieran trabajando.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

21. *Remuneraciones.*—Las remuneraciones para el año 2004, 2005 y 2006 serán las establecidas en el Anexo I.

Las cantidades reflejadas en los Anexos II y III y en los Arts. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 32, 33, 34, 35 y 36 serán las vigentes para el 2.004. En el supuesto de que el IPC real del 2.004 supere el 2% se actualizarán los Anexos II y III y los Arts. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 32, 33, 34, 35 y 36 del 2.004 incrementándose con la diferencia que exceda de dicho 2% con efectos del 1/1/2004, abonándose la diferencia en un solo pago.

Para el 2.005 las cantidades reflejadas en los Anexos II y III y en los Arts. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 32, 33, 34, 35 y 36 se incrementará con el IPC real, abonándose a cuenta el IPC previsto, regularizándose en tablas una vez que se conozca el IPC real abonándose la diferencia en un solo pago.

Para el 2.006 las cantidades reflejadas en los Anexos II y III y en los Arts. 23, 24, 25, 26, 27, 30, 32, 33, 34, 35 y 36 se incrementará con el IPC real más medio punto, abonándose a cuenta el IPC previsto más medio punto, regularizándose en tablas una vez que se conozca el IPC real abonándose la diferencia en un solo pago.

22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Para el personal Obrero regirán para 2.004, 2.005 y 2.006 las cantidades que figuran en el Anexo I.

23. *Valores económicos de los retenes:*

Día Laborable: 10,50 €.

Día Festivo: 42,15 €.

Por sábado y domingo: 94,63 €.

Retén semanal (7 días): 120,09 €.

Además en caso de ser llamado, se abonarán 2 horas extras, más las trabajadas como extras.

En caso de llamadas sin estar de retén, se abonarán 2 horas extras, más las trabajadas como extras.

24. *Valores económicos de los cubretramos:*

Día laborable: 10,50 €.

Día festivo: 42,15 €.

Por sábado y domingo: 94,63 €.

Cubretramo semanal (7 días): 120,09 €.

25. *Plus de turnos:*

Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 0,94 €.

Este plus se percibirá cuando se trabaje de Turnos Rotativos.

Cuando se efectúe el turno en horas nocturnas se percibirá este plus además del correspondiente de nocturnidad.

26. *Plus de nocturnidad:*

Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 0,94 €.

27. *Dietas:*

Importe diario: 22,89 €.

Suplemento 30 primeros días: 7,63 €.

28. *Desplazamientos:*

Para la utilización del vehículo propio, en servicio de la Empresa y autorizado por ésta, se percibirán, durante la vigencia de este Convenio: 0,23 € por Km.

29. *Plus transporte.*—En los casos que se perciba el Plus Transporte, la consideración del citado Plus a efectos de Seguridad Social, será de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de

diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación a la Seguridad Social (BOE 25/01/96), en el art. 23.2 A) c) en la nueva redacción dada por el Real Decreto 1890/1999, de 10 de diciembre (BOE 28/12/99), sobre el Plus Urbano y de Distancia a efectos de su exclusión en la Base de Cotización por el desplazamiento al centro habitual de trabajo.

30. *Tóxicos, penosos y peligrosos.*—Se abonarán como mínimo, la cantidad mensual de 78,96 €.

CAPÍTULO V

Revisión y mejoras sociales

31. *Seguro de vida.*

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa. Capital: 3.000,00 €.

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 Mantenimiento 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: 24.000,00 €.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 24.000,00 €.

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: 24.000,00 €.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 6.612,00 €.

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 los baremos 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 todos los efectos a ellos compete esta calificación. Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y éste beneficio se concede sin contraprestación específica del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

32. *Ayudas especiales.*—Cuando el trabajador tenga a su cargo un hijo con las circunstancias de minusvalía física o psíquica, o enfermedad congénita de larga duración, que suponga una minusvalía del 33% al 65%, la Empresa abonará una ayuda anual de 360 € y en los casos de minusvalía superior al 65% la empresa abonará una ayuda anual de 600 €.

33. *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 1 año 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 anuales por hijo: 147,57 €.

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 147,57 € pagaderas en la nómina de Septiembre, previo justificante de matrículas y asistencia.

34. *Nupcialidad.*—Se establece premio de nupcialidad previa justificación de matrimonio o la inscripción en un registro oficial de parejas de hecho: 124,60 €.

35. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad previa justificación de 68,64 €.

36. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 31,25 € por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla.

37. *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). En todo caso se respetará el número de días de vacaciones consolidados, a la entrada en vigor de este Convenio, como derecho adquirido.

De mutuo acuerdo, individualmente y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

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

39. *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 50%.

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.

40. *Revisiones médicas.*—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.

41. *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 del la Empresa.

42. *Garantías 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:

1. 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.

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

3. 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, gestionará ante la Propiedad la autorización para que dicho 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 sólo podrán dirigirse al personal de MASA.

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

43. *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 economato de empresa en las localidades que sean posibles.

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

Independientemente de los cuatro primeros días al año, en caso de enfermedad, según lo establecido en la Legislación Vigente.

45. *Complementos por enfermedad o accidente.*—En los supuestos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la Empresa garantizará a los trabajadores, con una antigüedad en la Empresa de 3 o mas años, el 100% del Salario de Convenio, concretamente los conceptos salariales reflejados en el Anexo I, Plus Tóxico, Penoso y Peligroso, Antigüedad y Plus Transporte en su caso, a partir del 14.º día de la baja.

Si por cualquier causa, se modificara la actual regulación de la Incapacidad, en ningún supuesto, la Empresa estará obligada al pago de cantidad superior a la que pagaría con la actual normativa.

46. *Comisión 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 sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

47. *Derecho supletorio.*

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

ANEXO I

Condiciones obra masa

Jornada:

2004: 39,11 horas semanales efectivas.

2005: 39,07 horas semanales efectivas.

2006: 38,93 horas semanales efectivas.

Categoría	2004 Salario base mes (12) — Euros	2005 Salario base mes (12) — Euros	2006 Salario base mes (12) — Euros
Oficial 1. ^a	929,00	965,00	1.000,00
Oficial 2. ^a	858,00	893,00	929,00
Oficial 3. ^a	786,00	815,00	843,00
Especialista	779,00	808,00	836,00
Peón	765,00	793,00	822,00

Plus transporte:

2004: 61 € mes.

2005: (1).

2006: (1).

(1) Para el 2005, se incrementará con el IPC real, abonándose a cuenta el IPC previsto, regularizándose en tablas una vez que se conozca el IPC real abonándose la diferencia en un solo pago.

Para el 2006, se incrementará con el IPC real más medio punto, abonándose a cuenta el IPC previsto más medio punto, regularizándose en tablas una vez que se conozca el IPC real abonándose la diferencia en un solo pago.

Gratificaciones extraordinarias

(Grat. junio y navidad)

Categoría	2004 Importe — Euros	2005 Importe — Euros	2006 Importe — Euros
Oficial 1. ^a	929,00	965,00	1.000,00
Oficial 2. ^a	858,00	893,00	929,00
Oficial 3. ^a	786,00	815,00	843,00
Especialista	779,00	808,00	836,00
Peón	765,00	793,00	822,00

Nota: Estos valores se incrementarán con el importe de antigüedad según le corresponda a cada persona.

ANEXO II

XVII Convenio MASA

Tablas de salario anuales por todos los conceptos 2004

Grupo	Categorías	Salario — Euros
1.1	Ingeniero y Licenciado	20.061,58
2.1	Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	19.910,48
3.1	Jefes 1.ª Administrativos	16.293,05
3.2	Jefes de Taller	19.847,93
3.3	Jefes Organiz. 1.ª Delineante y Dibujante Pro- yectista	15.205,14
3.4	Jefe Laboratorio	13.312,75
4.1	Jefe 2.ª Administrativo y Organización	14.818,12
4.2	Jefe de Sección Laboratorio	12.394,10
5.1	Delineante Técnico Organización 1.ª	13.576,65
5.2	Practicante y A.T.S.	12.770,60
5.3	Maestro Taller Contramaestre	19.537,62
6.1	Oficial 1.ª Administrativo	13.477,29
7.1	Delineante Técnico Organización y Adminis- trativo 2.ª	12.348,67
8.1	Telefonista	11.000,00
8.2	Auxiliar Administrativo y Laborat. Calcador.	11.000,00
8.3	Reproductor Planos	11.000,00
9.1	Aspirante	7.338,23
10.1	Encargado	17.767,73
11.1	Chófer Camión	14.008,45
12.1	Chófer turismo, Almacenero y Conserje	13.952,76
13.1	Listero	12.440,86
14.1	Portero, Ordenanza y Vigilante	12.336,45
15.1	Oficial 1.ª Jefe Equipo	16.605,24
15.2	Pinche y Aprendiz	7.017,27

ANEXO III

MASA

Tabla horas extraordinarias año 2004

Categorías	Primeras — Euros	Segundas — Euros
Contramaestre	13,04	14,89
Encargado	12,63	14,21
Capataz	12,63	14,21
Jefe de Equipo	11,80	13,01
Oficial 1.ª	11,48	12,83
Oficial 2.ª	10,95	11,57
Oficial 3.ª	10,57	10,76
Especialista	10,57	10,76
Peón	10,07	10,46

Personal Administrativo y Técnico, de Oficinas y Obras

Categorías	Primeras — Euros	Segundas — Euros
Aspirante Admtvo.	6,97	7,49
Aux. Admtvo. Res. Planos y Calquista	9,50	10,08
Oficial Admtvo. 2.ª y Delineante 2.ª	10,82	11,05
Oficial Admtvo. 1.ª y Delineante 1.ª	11,30	11,51
Delineante y Dibujante Projectista	12,66	12,88

13549 RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica (Código de Convenio n.º 9902235) que fue suscrito con fecha 27 de abril de 2004 por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio de la que forman parte la Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEP), la Asociación Nacional de Empresas Fotográficas (ANEFOT), la Asociación Provincial de Fotógrafos Profesionales de Madrid (APPOFOT), Paisajes Españolas y Centro de Tratamiento de la Documentación (CTD) y las Organizaciones Sindicales FeS-UGT y FCT-CCOO en representación de las empresas y los trabajadores del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 citada Revisión Salarial 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, 1 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

Grupos salariales	Salario base — Euros	Antigüedad — Euros
Grupo 1	1.038,25	48,08
Grupo 2	838,58	48,08
Grupo 3	829,40	48,08
Grupo 4	800,72	48,08
Grupo 5	782,67	48,08
Grupo 6	774,07	48,08
Grupo 7	723,30	48,08
Grupo 8	692,55	48,08
Grupo 9	662,87	48,08
Grupo 10	652,60	48,08
Limpiador/a por horas	10,73	—
Trabajador en formación 1.º año	522,09	—
Trabajador en formación 2.º año	554,71	—
Trabajador en formación 3.º año	619,97	—

Grupos salariales	Salario base — Euros	Antigüedad — Euros
Grupo 1	1.061,61	48,08
Grupo 2	857,45	48,08
Grupo 3	848,06	48,08
Grupo 4	818,74	48,08
Grupo 5	800,28	48,08
Grupo 6	791,49	48,08
Grupo 7	739,57	48,08
Grupo 8	708,13	48,08
Grupo 9	677,78	48,08
Grupo 10	667,28	48,08
Limpiador/a por horas	10,97	—
Trabajador en formación 1.º año	533,84	—
Trabajador en formación 2.º año	567,19	—
Trabajador en formación 3.º año	633,92	—

Grupos salariales	Sin antigüedad				
	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios	Cuatro quinquenios	
Grupo 1	15,83	16,56	17,29	18,02	18,76
Grupo 2	12,78	13,52	14,25	14,98	15,71
Grupo 3	12,64	13,38	14,11	14,84	15,57
Grupo 4	12,21	12,94	13,67	14,40	15,14
Grupo 5	11,93	12,66	13,40	14,13	14,86