

Asimismo, los trabajadores podrán jubilarse parcialmente a partir de los sesenta años y anticipadamente a los sesenta y cuatro años, siempre y cuando reúnan el periodo de carencia necesaria para poder acceder a la pensión de jubilación contributiva, cumpliendo la empresa los requisitos legales de su sustitución.»

«Artículo 33. *Vigilancia de la salud.*

A tenor de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y según se refleja en el Procedimiento del Servicio de Salud Laboral de Hero España, S. A., se garantiza a los trabajadores al servicio de la empresa la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos de especial peligrosidad.

Respetando la voluntariedad del reconocimiento médico en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando no desarrolle ninguna de las siguientes actividades que de acuerdo con los representantes de los trabajadores consideramos de especial seguimiento:

Conductores de vehículos o equipos de transporte.

Trabajos en altura.

Otras actividades o situaciones que el Servicio de Salud Laboral considere oportuno.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Servicio de Prevención artículo 37 3, apartado b), el Servicio de Salud Laboral realizará los siguientes reconocimientos médicos:

1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, excedencia, permisos especiales, etc., con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos a criterio médico.

Aplicando en estos reconocimientos los protocolos de vigilancia sanitaria específica, emitidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo.»

Sin más asuntos a tratar, se levantó la reunión a las 11,30 horas.

Representación de la empresa:

D. René Banziger.

D.ª Encarna Guirao Jara.

D. Pedro Pérez Aráez.

D. José Manuel Moreno Martínez.

Representación de los trabajadores:

D. Juan Martínez Hernández.

D.ª María Sánchez Poveda.

D. Mateo Silvente Herrero.

D. Francisco Moscardó Bastida.

D. Francisco Jiménez Aragón.

13637 *RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de CLH Aviación, S.A.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de prórroga y modificación de determinados artículos del Convenio Colectivo de la empresa CLH Aviación, S.A (publicado en el BOE de 27-4-06) (Código de Convenio n.º 9011372), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO en representación de los trabajadores, 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 Acta 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, 14 de julio de 2006.–El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

ANEXO

Artículos del Convenio Colectivo de CLH Aviación, S.A. 2004-2007, que sufren modificaciones conforme al Acta Acuerdos de fecha 21-06-2006 de la Comisión Negociadora del Convenio

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2009, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 24. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

I. La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.704 horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo. Dicha jornada será de 1.702 horas/año a partir del 1.1.2009 y de 1.699 horas/año a partir del 1.1.2010.

II. Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada pactado, el exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio teórico se acumulará, hasta completar una jornada de trabajo para su compensación con descanso, distribuyéndose de forma regular a lo largo del año.

En los puestos en régimen de turnos de 8 horas diarias dichos descansos se incluirán en el cuadrante cuatrisesemanal.

El número de días de trabajo efectivo no podrá superar los 223 días/año.

III. *Jornada en Oficinas Centrales.*

Jornada partida (de 8 horas diarias de duración) del 16 de septiembre al 15 de junio y continuada (de 6 horas y 30 minutos diarios de duración) del 16 de junio al 15 de septiembre, con el siguiente horario:

Entrada de 08,00 a 09,00 horas.

Interrupción para comida, de 1 hora, entre las 14,30 y las 15,30 horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las 17,00 horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las 14,30 horas, en jornada continuada (del 16 de junio al 15 de septiembre).

La Compañía publicará el correspondiente cuadro-horario, previa audiencia y comunicación al Comité del Centro o Delegado de Personal.

Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada en Oficinas Centrales, el personal podrá optar, preferentemente, por compensar el exceso de jornada, descansando los viernes por la tarde.

IV. *Jornada Especial.*

Para su aplicación efectiva en los aeropuertos con régimen de funcionamiento de H-24, se acuerda establecer una jornada especial en régimen de jornada partida, con horarios de trabajo a fijar entre las 08:00 y las 19:00 horas, adaptable a las necesidades operativas de cada instalación aeroportuaria en concreto, con una duración que podrá oscilar entre 7 y 8 horas diarias e interrupción para comida de 1 hora mínimo y 2 horas máximo, entre las 13:00 y las 15:00 horas. Esta jornada será de adscripción voluntaria para el personal fijo a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

En todo caso, esta modalidad de régimen de trabajo y horarios podrá ser de aplicación automática, por decisión de la Empresa y con carácter rotativo, al personal que se incorpore a la plantilla fija de CLH Aviación a partir del 11 de Enero de 2006, previa asignación de este personal al régimen de turnos y horarios vigente en el cuadro horario del centro.

Los trabajadores designados para la realización de está jornada especial, que no afectará a más de un 15% de la plantilla del centro, mantendrán el Complemento de Turnicidad y Plus Relevos que vinieran percibiendo.

Los Cuadros Horarios de estos aeropuertos se actualizarán y modificaran en lo necesario para incluir esta nueva modalidad de jornada y horario, con el siguiente texto:

«Jornada partida de Lunes a Domingo, con horario a fijar entre las 8:00 y las 19:00 horas, con una duración de entre 7 y 8 horas diarias y con una interrupción para comida de 1 a 2 horas entre las 13:00 y las 15:00.»

La Empresa revisará semestralmente esta jornada especial, para adecuar en su caso la dotación de personal asignado y el horario específico de realización a las necesidades operativas de los aeropuertos afectados, dentro de los límites establecidos en este artículo, informando a la representación de los trabajadores de las decisiones adoptadas.

Artículo 27. *Desplazamiento de descanso.*

En los supuestos concretos de puestos de trabajo de carácter unipersonal para suplir licencias o ausencias por I.T., se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 87.

Con independencia de lo anterior y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 28 de este convenio, para atender necesidades del servicio, se podrán desplazar cuatro descansos persona/año, exceptuando los descansos que coincidan en domingo o festivo, en cuyo caso se estará a lo regulado en el párrafo anterior.

Cuando se produzca este desplazamiento, el descanso compensatorio se fijará necesariamente en el siguiente cuadrante cuatrimestral y en cualquier caso antes de que hayan transcurrido 8 semanas. Para el personal fijo discontinuo y temporal que se rige por cuadrantes semanales, el disfrute del descanso compensatorio se fijará igualmente en un período máximo de 8 semanas.

También tendrá la consideración de desplazamiento de descanso, el que se produzca como consecuencia de la realización de un viaje para asistir a un curso de formación, siempre que el inicio del viaje sea anterior a las 22:00 horas, devengando en este supuesto el derecho a percibir la compensación mencionada en lugar de la compensación adicional en comisión de servicio.

Artículo 48. *Enfermedad.*

Además de las prestaciones por IT con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos núms. 81, 82, 88 y 91 respecto de los complementos de Turnicidad, Nocturnidad, Compensación por Trabajo en Domingo y Festivo, y Plus de Relevé. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por IT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la Compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado período de 11,12 euros para 2004, de 11,55 euros para 2005 y de 11,82 euros para 2006.

A tal efecto, las ausencias de asistencia al trabajo por este motivo, deberán justificarse con la presentación de los oportunos partes oficiales de baja expedidos por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

Artículo 74. *Secciones sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Sindicatos que tengan al menos un 20% del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una Sección Sindical Intercentros que estará formada por el Delegado Sindical Estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del Sindicato en el ámbito de la empresa.

La Sección Sindical Intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el número 4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

Trimestralmente, las Secciones Sindicales contrastarán con la empresa información sobre las horas sindicales utilizadas así como los trabajadores que hayan hecho uso de dichas horas.

Todas las funciones de representación, así como las competencias y atribuciones, se reconocen al Delegado Sindical Estatal, considerándose a los restantes miembros de la ejecutiva como personal de apoyo al citado Delegado.

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva que no tengan la condición de representantes de personal o sean delegados sindicales (estatales, provinciales ó de centro), la empresa reconoce a un máximo de 4 personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberado.

Las 4 personas referidas en el apartado anterior serán designadas, por las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centros y delegados de personal que tenga cada una de ellas.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna Central Sindical o Sindicato y pertenecientes a Sección Sindical reconocida según el apartado anterior, la Compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador

remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el Sindicato, el cual comunicará a la Dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

La Compañía pondrá a disposición de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, un tablón de anuncios en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

En los centros de trabajo o provincias con más de 200 trabajadores, facilitará a estas Secciones Sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, se dotará, a la constitución de la comisión negociadora de cada Convenio Colectivo, con una cantidad, a un tanto alzado, que para la negociación de futuros Convenios queda establecida como referencia de 2004 en 26.710,99 euros. Dicha cantidad se distribuirá entre los Sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del Convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC de cada año, salvo pacto en contrario.

4. La empresa reconoce a favor del conjunto de las Secciones Sindicales que tengan un mínimo del 20% del total de representantes de personal, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar del 1,5% del total nominal de las horas anuales de los trabajadores de plantilla las que legalmente correspondan a los miembros de comités de empresa y delegados de personal, quedando adicionalmente a disposición de las Secciones Sindicales las horas no utilizadas por los miembros de comités de empresa y delegados de personal de dichas Secciones Sindicales. Las horas que se empleen en la negociación de los Convenios Colectivos por los miembros de las respectivas comisiones negociadoras así como las que utilicen la totalidad de los representantes sindicales y de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 64, 68 y 73 del Convenio Colectivo, serán con cargo a dicho cupo.

A estos efectos, y durante la vigencia del Convenio, la plantilla equivalente a considerar será de 440 trabajadores, manteniéndose constante dicha cifra salvo en el supuesto de cesión de actividades; de darse este último supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de trabajadores que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centro y delegados de personal que tenga cada una de éstas.

La utilización de las horas sindicales pactadas en el presente artículo se ajustará a las normas y criterios siguientes:

a) Los Sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, a la Dirección de la Empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de 15 días al inicio de cada período trimestral, especificando el nombre de los trabajadores que quedarán liberados, por esta causa, en el citado período. La asignación de horas a trabajadores liberados no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las Secciones Sindicales Intercentros comunicarán, por escrito, la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preaviso:

Para ausencias al trabajo superiores a 7 días y hasta 3 meses: Preaviso con 7 días de antelación.

Entre 4 y 7 días: Preaviso con 4 días de antelación.

Inferiores a 4 días: Preaviso con 48 horas de antelación.

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en los trabajadores que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados Sindicales (Estatal, Provincial o de Centro) ó miembros de la ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros.

d) Se garantiza el devengo del salario base y demás complementos salariales que correspondería a la situación de actividad normal a los trabajadores que no asistan al trabajo por la utilización de estas horas sindicales en los términos prevenidos en el presente artículo.

e) Durante el tiempo de la utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo, los miembros de las Secciones Sindicales que dispongan de dichas horas podrán entrar o permanecer en su Centro de

trabajo fuera de su jornada laboral, así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las Secciones Sindicales la cantidad de 7.996,75 euros/mes durante 2004 y de 8.308,62 euros/mes durante 2005 y de 8.499,72 euros durante 2006, salvo que se produzca cesión de actividades; en este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de comités de empresa y delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 77. Salarios años 2004-2009.

El incremento salarial a aplicar, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, sobre los salarios de 2003, será el siguiente:

Año 2004: IPC Real + 0,2 %.
 Año 2005: IPC Real + 0,2 %.
 Año 2006: IPC Previsto + 0,3 %.
 Año 2007: IPC Previsto + 0,4 %.
 Año 2008: IPC Previsto + 0,5 %.
 Año 2009: IPC Previsto + 0,5 %.

Los citados incrementos se aplicarán a todos los conceptos excepto al importe de los trienios cumplidos antes del 1-1-1988 que permanecerán congelados en los valores unitarios de 2003 hasta el 31 de mayo del 2006. A partir de esa fecha, a este concepto retributivo le serán de aplicación los incrementos salariales acordados para los años 2006, 2007, 2008 y 2009.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa durante los años 2004, 2005 y 2006, son los que expresamente se regulan en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran en las tablas de los Anexos I.A, I.B y I.C, respectivamente, y en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

Artículo 78. Revisión salarial.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Artículo 85. Horas extraordinarias.

1. En los casos de realización de horas extraordinarias, los valores de compensación para cada nivel o subnivel retributivo y cada hora extraordinaria realizada, figuran en la primera hoja de los Anexos I.A, I.B y I.C, para los años 2004, 2005 y 2006 respectivamente.

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las 21 horas y 7 horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

2. El sistema de compensación será como sigue: cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y el 50% de los valores, que para cada hora extraordinaria y tipo (A o B), se regulan en el epígrafe I y se relacionan en las tablas de los Anexos I.A y I.B y I.C.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que, conforme a las necesidades del servicio, determine la empresa y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran realizado las horas extraordinarias a compensar. De no resultar factible su disfrute dentro del plazo establecido, el descanso queda sustituido por el abono por la empresa del 50% restante del valor de las horas a compensar.

No obstante lo dispuesto en el epígrafe 2 de este artículo, cuando el número de las horas extraordinarias realizadas en una jornada sea igual o inferior a dos, éstas se compensarán con el 100% del valor que para cada hora extraordinaria y tipo (A o B), se regulan en el epígrafe 1 y se relacionan en las tablas de los Anexos I.A, I.B y I.C.

Artículo 88. Compensación por trabajo en domingo y festivo.

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje de manera efectiva en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo de 65,08 euros durante 2004, de 67,62 euros durante 2005 y de 69,18 euros durante 2006; el citado Complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Artículo 96. Por comisión de servicio.

De conformidad con lo regulado en el artículo 47, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias:

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

El importe de las dietas será, para todo el personal, de 72,18 euros diarios durante 2004, de 75,00 euros durante 2005 y de 76,73 euros durante 2006.

El importe de las dietas reducidas será para todo el personal, de 19,79 euros durante 2004, de 20,56 euros durante 2005 y de 21,03 euros durante 2006.

Las dietas diarias que se citan se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

Se percibirá dieta reducida si el regreso de la comisión de servicio tuviera lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida.

A partir del mes de julio 2006, en lo supuestos de asistencia a cursos de formación que organice la Compañía en los que esté incluido el alojamiento y media pensión, el trabajador percibirá una dieta reducida para la cena por importe de 15,66 €.

La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio, será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

Artículo 98. Pago de haberes.

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar o poner a disposición del empleado, el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 4, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

13638

RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Viajes Ecuador, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Viajes Ecuador, S.A. (Código de Convenio n.º 9010962), que fue suscrito, con fecha 17 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal y por las Secciones sindicales de LAB y CC.OO, 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, 14 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.