

De los premios de centenas, terminaciones y reintegro ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente se deriven, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.^a

Este premio especial al décimo, de 1.170.000 euros para una sola fracción de uno de los seis billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 30.000 euros por billete, podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra podrán cobrarse en cualquier punto del territorio nacional a través de las entidades financieras que, en cada momento, gestionen las cuentas centrales de Loterías y Apuestas del Estado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 13 de agosto de 2004.—El Director General, P.D. de firma (Resolución de 8 de julio de 2004), el Director de Producción, Enrique Cuadrado Chico.

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 2 de agosto de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MASA SERVICIOS, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia, duración, absorción y compensación

1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias del Estado Español en que desarrolle su actividad la Empresa Masa Servicios, S. A. (Departamento de Instrumentación y Analizadores).

2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores del Departamento de Instrumentación y Analizadores de esta Empresa, con expresa exclusión de los trabajadores de otros departamentos y ramas de actividad como montajes y mantenimientos eléctricos, mecánicos, limpieza y cualquier otra.

3.º *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero del 2004 y su duración hasta el 31 de diciembre del 2006.

4.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existe denuncia expresa de las partes. La denuncia por parte de los trabajadores podrán presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo.

5.º *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 o se establezcan a través de cualquier otro sistema incluidas las retribuciones con la designación de complemento personal no incluidas en el punto 3 del Anexo IV.

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.

6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la autoridad laboral su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión Deliberadora del mismo.

7.º *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

8.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

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

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación profesional del personal a su cargo y velar por la seguridad del mismo.

La Empresa, mantendrá y fomentará la formación profesional del personal, habilitando para ello los medios que sean necesarios para su actualización técnica.

9.º *Indumentaria de trabajo.*—La Empresa suministrará la indumentaria de trabajo más adecuada atendiendo las características de cada centro. Haciendo entrega de dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano.

10.º *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en la legislación vigente. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente podrá contratar a per-

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15302 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa Masa Servicios, S. A.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Masa Servicios, S. A. (Departamento de Instrumentación y Analizadores), (Código de Convenio n.º 9007930), que fue suscrito con fecha 17 de junio 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 en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

sonal con la categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la Jurisdicción del Orden Social.

La empresa, siempre que sea posible, dará información al personal sobre vacantes de puestos de trabajo y dará opción al personal de plantilla para ocupar dichos puestos.

11.º *Contrato por circunstancias de la producción.*—Se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos sectoriales que sean de aplicación en la localidad de contratación.

12.º *Contrato por obra o servicios determinados.*—A los efectos previstos en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, los contratos para cubrir los servicios determinados, que dentro de la actividad de la empresa, mantenimientos y montajes, les sean contratados a la misma, considerándose la duración del contrato, la duración de la contrata y sus renovaciones. La disminución de los alcances de la contrata, se considerará terminación de la obra o servicio determinado, en la parte que abarque dicha disminución, obligándose la empresa a relocalizar y conservando los trabajadores todos sus derechos, si en el plazo de (9) nueve meses se amplía la contrata. Sin perjuicio de los derechos que puedan asistir al trabajador, respecto a la nueva empresa. También sin perjuicio de los derechos individuales que a cada trabajador le puedan corresponder por razón de los contratos que hasta la fecha del presente acuerdo le hallan unido a la empresa.

13.º *Jornada y horario.*—La Empresa deberá establecer los horarios de trabajo más convenientes, disponiéndolos de la manera que crea mejor para el servicio, como única responsable del mismo.

La jornada laboral anual para los años 2004 será de 1.760 horas de trabajo efectivo distribuidas entre todos los días laborables del año, para el año 2005 será de 1.758 horas de trabajo efectivo distribuidas entre todos los días laborables del año y para el año 2006 será de 1.752 horas de trabajo efectivo distribuidas entre todos los días laborables del año, tanto en jornada continuada como partida, debiéndose cumplir la jornada anual efectiva, disponiéndose de cuadros horarios de los Centros de Trabajo para que este fin se cumpla.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, paradas y puestas en marcha, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros donde vaya a prestar sus servicios. El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

14.º *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán un total de 22 días laborables. Todos los que no lleven 1 año en la Empresa disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda al tiempo trabajado.

El máximo de días de vacaciones a realizar consecutivos, será de 22 días laborables.

Durante el primer Trimestre del año la Empresa confeccionará un «planning» de vacaciones, en función de las peticiones recibidas y las necesidades del trabajo.

Particularidades exclusivas del personal Instrumentistas de Obra: El personal que en el momento de disfrutar sus vacaciones se encuentre desplazado o trasladado según lo establecido en el Art. 36.º a) de la delegación a que esté asignado, se le abonarán 174,14 € en concepto de compensación de gastos de viaje por vacaciones, por una sola vez. Si el viaje de retorno a su lugar de destino no se puede realizar el mismo día en que finaliza su jornada normal de trabajo el tiempo de retorno no se computará como vacaciones.

Cuando deban disfrutarse las vacaciones, en las fechas comprendidas entre el lunes siguiente al 7-I y el 31-V, o el 1-X y el lunes anterior al 22-XII, se incrementarán con 2 días laborables más. Se tendrá derecho también a este incremento aunque en este periodo se realice únicamente una fracción de las vacaciones, siempre que la fracción sea como mínimo de diez días laborables continuados o 15 días laborables acumulados, y en cualquier caso por una sola vez. Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Para cumplir las exigencias del servicio o a petición del personal, con objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del periodo mínimo de 7 días naturales ininterrumpidos.

15.º *Fiestas.*—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en las localidades en donde preste efectivamente su servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

Cuando el personal tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero o las noches del 24 o 31 de diciembre, percibirán la cantidad de 50 € por cada una de las jornadas.

16.º *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*—Ante la situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Reducción al mínimo.

Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, en algunos casos, como consecuencia de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no permiten la continuación de los mismos, por otro trabajador o la suspensión hasta la próxima jornada laboral, es imprescindible la prolongación de la jornada de trabajo hasta la finalización de los mismos. En dicho supuesto, el exceso de jornada se abonará como 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, abonándose como si se tratase de horas extraordinarias.

El personal cobrará las horas extraordinarias, según las tarifas del Baremo A.

El personal tendrá opción a canjearlas por horas de descanso, regularizándose por trimestres y de acuerdo con las necesidades del trabajo; abonándose una compensación económica por horas descansadas según Baremo B.

17.º *Categorías de personal.*—En base a lo previsto en el artículo 16 anexo I de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, las categorías del personal serán las que se relacionan a continuación y cuyas condiciones serán las que constan en los anexos I, I bis, II, II bis, III, III bis y IV.

I. Personal Técnico.

A) Técnicos Titulados Superiores:

Ingeniero.
Licenciado.

B) Técnicos Titulados Medios:

Ingeniero Técnico.
Perito.
Técnico Titulado.

C) Técnicos no Titulados:

Jefe de Taller.
Contraamaestre.
Jefe 1.ª Organización.
Jefe 2.ª Organización.
Técnico no Titulado.
Analista.
Programadores 1.ª
Programadores 2.ª
Delineante Proyectista.
Práctico en Topografía.
Delineante 1.ª
Delineante 2.ª
Calcador.
Reproductor de planos.
Auxiliar Técnico.
Aspirante.

II. Personal Administrativo.

Categorías:

Jefe de 1.ª
Jefe de 2.ª
Cajero.
Oficial 1.ª
Oficial 2.ª
Auxiliar.
Meritorio.
Viajante.

III. Personal Obrero.

Categorías:

Oficial 1.^a Jefe de Equipo.
 Oficial 2.^a Jefe de Equipo.
 Oficial 3.^a Jefe de Equipo.
 Oficial 1.^a
 Oficial 2.^a
 Oficial 3.^a
 Ayudante.
 Especialista, Jefe de Equipo.
 Especialista.
 Peón, Jefe de Equipo.
 Peón.

IV. Personal Auxiliar y Subalterno.

Categorías:

Vigilante.
 Ordenanza.
 Mozo.
 Telefonista/Recepcionista.
 Chófer.

V. Personal Instrumentista de Obra.

Categorías:

Técnico.
 Maestro Instrumentista.
 Técnico no titulado A.
 Técnico no titulado B.
 Oficial 1.^a A.
 Oficial 1.^a B.
 Oficial 1.^a C.
 Oficial 2.^a A.
 Oficial 2.^a B.
 Oficial 3.^a
 Ayudante.

La Empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización.

El personal será clasificado por la Empresa, según sus necesidades y en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente; no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

18.º *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

19.º *Sistema de ascensos.*—Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador; así como las facultades organizativas de la Empresa, pudiendo ser:

- A) Por libre designación de la Empresa.
- B) Por concurso-oposición, mediante un sistema de pruebas objetivas que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa que representa a los trabajadores afectados.

20.º *Servicio en días festivos.*—La prestación en días festivos, se podrá efectuar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes, de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo. El trabajo de turnos rotativo regular, seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponde se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo, si se trata de fiestas ínter semanales, se compensará el trabajo o aumentarán los días de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo, la misma persona durante 2 domingos consecutivos, teniendo derecho a compensarlas con fiestas.

21.º *Servicio de retenes.*—La modalidad de retenes, consiste en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier emergencia. Tendrá asimismo la compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados:

a) Retén días laborables: Comprende desde el final de la jornada laboral, 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 laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos. En los casos de turnos no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal.

Cuando en alguna obra deba realizar servicio de retén el personal en jornada de turnos, y aquél corresponda a una jornada de descanso, el retén efectuado tendrá la consideración de festivo.

Además de los turnos, guardias y retenes, la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificarlos, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen económico

22.º *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado, o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos, como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

23.º *Salario base.*—Se considerará como salario base el que figura como tal en los anexos I bis, II bis y III bis.

24.º *Pluses (Personal en Obra).*—El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, con excepción única del período de vacaciones. Los pluses que se reconocen en la actualidad, son los siguientes:

- a) Plus de tóxico, penoso y peligroso.
- b) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y/o rotativos, y se abonará por la jornada normal, ya que el exceso corresponde a horas extras.

La Empresa, en uso de su facultad de organización de trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio.

c) Plus de trabajo nocturno: Los trabajadores que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno.

En caso de que no trabajase la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno, por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos, las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo correspondiente.

d) Plus transporte.

25.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en Junio y otra en Diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad, que se calculará de acuerdo con el salario base, tóxico y el complemento personal derivado de los pactos adicionales del anexo IV del V Convenio.

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

26.º *Beneficios.*—Se establece una gratificación por beneficios, pagadera durante el mes de Febrero de 194,50 €.

27.º *Plus transporte.*—El personal percibirá la cantidad de 97,84 € mensuales en concepto de Plus Transporte.

28.º *Kilometraje.*—Cuando se utilice el vehículo particular por indicación de la empresa, se percibirán 0,23 € por kilómetro.

29.º *Revisiones salariales.*—1. Si el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2004 supera el inicialmente previsto se efectuará para los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y anexos I, I bis, II, II bis, III y III bis una revisión salarial de los mismos, por la diferencia entre el IPC previsto y el real con efectos del 1 de enero de 2004.

2. a) En el mes de enero de 2005 se actualizarán a cuenta según previsión del I.P.C. más 0,25 los conceptos reflejados en los artículos 26,

27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y anexos I, II, III revisándose al I.P.C. real del 2005 más 0,25 con efecto del 1 de enero de 2005.

b) Para las categorías M.I., T.N.T. y 1.ª A Instrumentista en el mes de enero de 2005 se actualizarán a cuenta según previsión del I.P.C. los salarios reflejados en el Anexo I Bis revisándose al I.P.C. real del 2005 con efecto del 1 de enero de 2005.

c) Para las restantes categorías en el mes de enero de 2005 se actualizarán a cuenta según previsión del I.P.C. más 0,5 los salarios reflejados en los Anexos I bis, II bis y III bis revisándose al I.P.C. real más 0,5 con efecto del 1 de enero de 2005.

3. En el mes de enero de 2006 se actualizarán a cuenta según previsión del I.P.C. más 0,5 los conceptos reflejados en los artículos 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y anexos I, I bis, II, II bis, III y III bis revisándose al I.P.C. real más 0,5 del 2006 con efecto del 1 de enero de 2006.

30.º *Seguros*.—Seguro de vida:

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: 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 Masa Servicios, S. A. (Instrumentistas y Analizadores).

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. 150 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 Incapacidad o Juzgados de lo Social, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

Masa Servicios, S. A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestaciones 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.

31.º *I.T. por enfermedad*.—Personal Instrumentista de Obra: La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social que le correspondan al trabajador y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, media dieta en los supuestos en que esta se cotiza y el complemento «ad personam» resultante del último párrafo de los pactos adicionales anexo IV del V Convenio, en los supuestos que se continúen percibiendo, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

No obstante, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 54/1980 del 11 de enero, en el que se reduce en un 15% la cuantía de la prestación económica los 20 primeros días de cada baja por enfermedad común o accidente no laboral, esta reducción del 15% se efectuará igualmente y durante el tiempo señalado en el mencionado Decreto, abonando la diferencia existente entre las percepciones de la Seguridad Social (un 60% actualmente), y el 85% del salario.

A partir de los primeros 20 días de baja señalados y, en virtud del mencionado Real Decreto, en que la indemnización pasa a ser de un 75%, se abonará la diferencia hasta su salario, tal como se especifica en el punto primero.

32.º *I.T. por accidente de trabajo*.—Personal Instrumentista de Obra: La Empresa abonará la diferencia existente entre las percepciones que reciba de la Mutua de A.T., y su salario incluido el plus de tóxico penoso y peligroso, media dieta en los supuestos en que esta se cotiza y el complemento «ad personam» resultante del último párrafo de los pactos adicionales anexo IV del V Convenio, en los supuestos que se continúen percibiendo, a partir del primer día que cause baja por este motivo.

33.º *Espera de destino*.—Personal Instrumentista de Obra: Cuando el personal se encuentre en la situación en espera de destino, percibirá durante los diez primeros días, el importe de 6,97 € si venía percibiendo la 1/2 dieta.

Cuando el tiempo de «Espera de Destino» supere el mes, se informará al Comité de Empresa o delegados de Personal.

34.º *Dietas*.—Media dieta: El importe de la media dieta será de 6,97 € por día trabajado.

Dieta: Será de aplicación para los desplazamientos que se realicen cuando la prestación de servicios se efectúe fuera del radio de acción de la zona o delegación a que se pertenece. Se establece el importe de 27,68 €.

Las dietas se devengarán por día natural.

35.º *Desplazamiento*.—Para compensar el descuento de las cantidades percibidas por media dieta y las estancias de corta y media duración, cuando el personal sea desplazado de la zona en la que está fijado, percibirá un suplemento de 9,99 €, sobre la Dieta que le corresponda, durante los 15 primeros días. Si la distancia es superior a 98 km. percibirá un suplemento de 20,34 € durante los 30 primeros días. Desde el 1 de Junio del 2004, si la distancia es superior a 125 km. a partir de los 30 primeros días y hasta los 180 días se percibirá un suplemento de 6,97 € día.

36.º *Traslados*.

a) Cuando un desplazamiento se prolongue más de 240 días, se considerará automáticamente trasladado el trabajador al puesto de trabajo en el que esté destinado, percibiendo en concepto de indemnización traslado las siguientes cantidades por trimestres para compensar los mayores gastos que el traslado le produzca, que se abonarán mientras dure el traslado:

Importe trimestral: 2329,32 €.

Tanto la empresa como el trabajador podrán en cualquier momento dar por anulado el traslado y retornar a la zona o delegación a la que se pertenece, dejándose de percibir la indemnización por traslado.

Cuando se perciban dietas o medias dietas no se percibirá indemnización por traslado.

b) Independientemente del traslado automático del punto A, en cualquier otro traslado la indemnización por traslado y las condiciones de retorno serán las que acuerden las partes para cada caso concreto.

37.º *Ayuda de escolaridad*.—Para los trabajadores con una antigüedad de 1 año en la Empresa, se concederá en concepto de ayuda escolar la cantidad anual detallada a continuación, por cada hijo desde los 3 años a los 17 años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los 3 y 17 años, respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de 18 años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo de un centro oficial.

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.

La cantidad de: 156,74 € anuales por hijo.

Se abonará en nómina de Septiembre.

38.º *Ayuda de estudios*.—Se establece una prestación para ayuda de estudios a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, justifiquen estudios en Centro Oficial, o estudio de idiomas, que no tenga el carácter de oficial o cooficial en el Estado Español. La cantidad anual será de 156,74 € pagadera en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

39.º *Nupcialidad*.—Se establece premio de nupcialidad de 119,70 €, previa presentación del Libro de Familia o documento análogo para todos los trabajadores con 1 año de antigüedad en la Empresa.

El personal Instrumentista de obra disfrutará de dos días naturales más de permiso.

40.º *Natalidad*.—Se establece premio de natalidad de 62,69 € por hijo para todos los trabajadores con 1 año de antigüedad en la Empresa, previa presentación del Libro de Familia.

El personal Instrumentista de obra disfrutará de un día natural más de permiso.

41.º *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo o cónyuge en éstas circunstancias que no perciban rentas, se le dará una ayuda de 461,08 € anuales, con estudio de los casos especiales. Para todos los trabajadores con 1 año de antigüedad en la Empresa.

CAPÍTULO IV

Condiciones generales

42.º *Conceptos económicos.*—Los conceptos económicos generales del personal afectado son los recogidos en el capítulo III y los anexos I, II, III y de ámbito personal en el anexo IV.

43.º *Seguimiento.*—La Empresa se reunirá con una representación del Comité, siempre y cuando se solicite, para tratar divergencias en la interpretación de este Convenio.

44.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral Vigente.

45.º *Condición más beneficiosa.*—Cualquier condición general o particular más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

46.º *Garantías sindicales.*—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, será el que marque la Legislación en cada momento, sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25% de 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 Delegado de Personal, podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

47.º *Garantías de acuerdos.*—Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el Convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

ANEXO I

Tablas económicas Personal Instrumentista de Obra

Compensación por retén (Instrumentistas Obra)

| | Euros |
|----------------------------|--------|
| Por día laborable | 10,35 |
| Por día festivo | 31,07 |
| Por sábado y domingo | 72,29 |
| Por 1 semana | 124,29 |

En caso de ser llamado, se abonarán 3 horas extras, además de las trabajadas como extras y 20 kms.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán 3 horas extras, además de las trabajadas como extras y 20 kms.

| | Euros |
|--|-------|
| Plus tóxico penoso peligroso (Personal Instrumentista) | 86,26 |
| Plus transporte | 97,84 |
| Plus de turnicidad (Personal Instrumentista) | 1,00 |
| Plus de nocturnidad (Personal Instrumentista) | 1,61 |

Horas extras (Personal Instrumentista)

| | Baremo A — Euros | Baremo B — Euros |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Maestro Instrumentista | 16,63 | 7,13 |
| Técnico no Titulado A (TNT-A) | 16,63 | 7,13 |
| Técnico no Titulado B (TNT-B) | 16,63 | 7,13 |
| Oficial 1.ª A | 16,63 | 7,13 |
| Oficial 1.ª B | 14,78 | 6,32 |
| Oficial 1.ª C | 11,92 | 5,11 |
| Oficial 2.ª A | 11,34 | 4,87 |

| | Baremo A — Euros | Baremo B — Euros |
|---------------------|------------------------|------------------------|
| Oficial 2.ª B | 10,76 | 4,60 |
| Oficial 3.ª | 10,46 | 4,48 |
| Ayudante | 9,02 | 3,86 |

ANEXO I BIS

Tablas económicas Personal Instrumentista de Obra

Salario base bruto mensual (Personal Instrumentista)

| | Euros |
|-------------------------------------|----------|
| Maestro Instrumentista | 1.665,64 |
| Técnico no Titulado A (TNT-A) | 1.556,40 |
| Técnico no Titulado B (TNT-B) | 1.465,38 |
| Oficial 1.ª A | 1.374,38 |
| Oficial 1.ª B | 1.210,56 |
| Oficial 1.ª C | 1.100,26 |
| Oficial 2.ª A | 1.046,67 |
| Oficial 2.ª B | 917,00 |
| Oficial 3.ª | 841,00 |
| Ayudante | 765,00 |

ANEXO II

Tablas económicas Personal Oficinas (Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)

Horas extras (Personal Oficinas: Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)

| | Baremo A — Euros | Baremo B — Euros |
|----------------------------------|------------------------|------------------------|
| Técnico Senior | 14,77 | 6,31 |
| Técnico Júnior | 12,47 | 5,37 |
| Delineante Proyectista | 12,47 | 5,37 |
| Jefe de Equipo | 12,56 | 5,37 |
| Delineante 1.ª | 11,17 | 4,79 |
| Oficial 1.ª Administrativo | 11,17 | 4,79 |
| Delineante 2.ª | 10,80 | 4,64 |
| Oficial 2.ª Administrativo | 10,80 | 4,64 |
| Calquista | 9,61 | 4,11 |
| Auxiliar Administrativo | 9,61 | 4,11 |
| Reproductor Planos | 9,61 | 4,11 |

ANEXO II BIS

Tablas económicas Personal Oficinas (Técnico, Administrativo, Auxiliar y Subalterno)

Salario base bruto mensual

| | Euros |
|---|----------|
| Ingeniero y Licenciado | 1.433,00 |
| Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T. | 1.400,00 |
| Jefes 1.ª Administrativos | 1.400,00 |
| Jefes de Taller | 1.390,00 |
| Jefes Organiz. 1.ª Delineante y Dibujante Proyectista | 1.390,00 |
| Jefe Laboratorio | 950,00 |
| Jefe 2.ª Administrativo y Organiz. | 950,00 |
| Jefe de Sección Laboratorio | 900,00 |
| Delin. Técnico Organiz. 1.ª | 900,00 |
| Practicante y A.T.S. | 900,00 |
| Maestro Taller y Contramaestre | 975,00 |
| Oficial 1.ª Administrativo | 925,00 |
| Delin. Téc. Organiz. y Administrativo 2.ª | 900,00 |
| Telefonista | 765,00 |
| Aux. Admin. y Laborat. Calgador | 765,00 |

| | Euros |
|--|----------|
| Reproductor Planos | 765,00 |
| Aspirante | 525,00 |
| Encargado | 1.000,00 |
| Chófer Camión | 900,00 |
| Chófer Turismo | 850,00 |
| Listero, Almacén y Conserje | 765,00 |
| Portero, Ordenanza y Vigilante | 765,00 |
| Dependiente Comedor y Limpiadores/as | 765,00 |

ANEXO III

Tablas económicas Personal Obrero no Instrumentista

Compensación por retén

| | Euros |
|----------------------------|-------|
| Por día laborable | 8,14 |
| Por día festivo | 24,46 |
| Por sábado y domingo | 61,03 |
| Por 1 semana | 97,67 |

En caso de ser llamado, se abonarán 3 horas extras, además de las trabajadas como extras y 20 kms.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán 3 horas extras, además de las trabajadas como extras y 20 kms.

| | Euros |
|--|-------|
| Plus de turnicidad (Personal no Instrumentista) | 0,82 |
| Plus de nocturnidad (Personal no Instrumentista) | 1,02 |

Plus tóxico penoso peligroso (Personal no Instrumentista)

| | Euros |
|-------------------------------|-------|
| Contraamaestre | 71,94 |
| Encargado | 71,94 |
| Jefe Equipo | 71,94 |
| Oficial 1. ^a | 71,94 |
| Oficial 2. ^a | 71,94 |
| Oficial 3. ^a | 55,01 |
| Especialista | 55,01 |
| Ayudante | 55,01 |
| Peón | 55,01 |

Horas extras (Personal no Instrumentista)

| | Baremo A | Baremo B |
|-------------------------------|----------|----------|
| | Euros | Euros |
| Contraamaestre | 14,95 | 6,41 |
| Encargado | 13,26 | 5,70 |
| Jefe Equipo | 12,47 | 5,37 |
| Oficial 1. ^a | 11,65 | 4,99 |
| Oficial 2. ^a | 10,91 | 4,69 |
| Oficial 3. ^a | 10,86 | 4,66 |
| Especialista | 10,86 | 4,66 |
| Ayudante | 9,02 | 4,52 |
| Peón | 9,02 | 4,52 |

ANEXO III BIS

Tablas económicas Personal Obrero no Instrumentista

Salario base bruto mensual (Personal no Instrumentista)

| | Euros |
|---|--------|
| Oficial 1. ^a Jefe Equipo | 950,00 |
| Oficial 1. ^a | 900,00 |

| | Euros |
|-------------------------------|--------|
| Oficial 2. ^a | 858,00 |
| Oficial 3. ^a | 786,00 |
| Especialista | 765,00 |
| Ayudante | 765,00 |
| Peón | 750,00 |

ANEXO IV

Pactos adicionales

1.º *Pacto vacaciones por antigüedad.*—Habiéndose suprimido del antiguo artículo 13 de V convenio, la referencia a días de vacaciones por antigüedad (2 días a los 5 años y 4 días a los 10 años) se acuerda:

Reconocer como derechos adquiridos los días de vacaciones por antigüedad que se hayan generado hasta el 31 de diciembre de 1998.

2.º *Pacto kilometraje.*—El personal al que se refiere el Pacto Adicional 3.º anexo IV del V Convenio en el supuesto de asistir al trabajo en sábado o jornada festiva se abonará en concepto de locomoción los correspondientes 40, 75 u 80 kilómetros según lo que vinieran percibiendo.

3.º *Pacto complemento «ad personam».*—El complemento «ad personam» al que se refiere el Pacto Adicional 5.º anexo IV del V Convenio se incrementará en los porcentajes que recoge el art. 29 1, 2a y 3.

4.º *Pacto plus centro de trabajo.*—El Plus de Centro de Trabajo al que se refiere el Pacto Adicional 3.º anexo IV del V Convenio exclusivamente en este supuesto se incrementará en los mismos porcentajes que recoge el art. 29 1, 2a y 3.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

15303 *ORDEN APA/2835/2004, de 29 de julio, por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de limones con destino a su comercialización en fresco que regirá durante la campaña 2004/2005.*

Vista la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de limones con destino a su comercialización en fresco, formulada por la Organización Interprofesional del limón y pomelo, AILIMPO, acogándose a la Ley 2/2000, de 7 de enero, reguladora de los contratos tipo de productos agroalimentarios y el Real Decreto 686/2000, de 12 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley, de conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Industria Agroalimentaria y Alimentación y a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

En su virtud dispongo:

Primero.—Se homologa, según el régimen establecido por la Ley 2/2000, de 7 de enero, reguladora de los contratos tipo de productos agroalimentarios y el Real Decreto 686/2000, de 12 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley, el contrato-tipo de compraventa de limones con destino a su comercialización en fresco, cuyo texto figura en el anexo de esta Orden.

Segundo.—El período de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será el de un año a partir de la publicación de la presente Orden.

Madrid, 29 de julio de 2004.

ESPINOSA MANGANA

Ilmo. Sr. Secretario General de Agricultura y Alimentación.
Ilmo. Sr. Director General de Industria Agroalimentaria y Alimentación.