

que quien los reciba deberá estar legalmente autorizado para poder garantizar el pago de todas las prestaciones contempladas en el plan (y sus reversiones cuando las haya), hasta la total extinción de los derechos a percibirlos.

#### Disposición transitoria.

I. Período inicial de adhesión al plan.—Para los empleados existentes con anterioridad a la fecha de efecto, se establece como Período Inicial de Adhesión al Plan el trimestre anterior a la citada fecha de efecto.

Las personas trabajadoras de la Compañía con contrato de duración de carácter indefinido celebrado con posterioridad al 31 de marzo de 1988, que en el período inicial de adhesión al Plan no estén cubiertos por ningún otro Plan de Previsión Social Complementaria de la Compañía, ni ninguna otra Compañía del Grupo, se considerarán automáticamente adheridos a este Plan, debiéndose realizar la primera aportación al final del primer mes de vigencia del Plan.

Aquellas personas trabajadoras comprendidas en el párrafo anterior que además reúnan durante el período inicial de Adhesión al Plan las condiciones para adherirse al tramo voluntario previsto en el artículo 16, deberán remitir a la Compañía, antes de la finalización de este período inicial de adhesión, el correspondiente formulario solicitando su adscripción a dicho tramo voluntario. En el caso de no remisión del correspondiente formulario, se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su derecho a adscribirse a este tramo por un período mínimo de dos años, tal como regula el artículo 6 de este Reglamento.

La renuncia a participar en el tramo voluntario por parte de aquellas personas trabajadoras que en el Período Inicial de Adhesión al Plan tuvieran derecho a participar en el mismo, implica la renuncia definitiva y permanente a la parte de la mejora transitoria de aportaciones, prevista en el punto III de esta Disposición Transitoria, que corresponda al tramo voluntario.

II. Período inicial de implantación del plan.—Se establece un Período Inicial de Implantación del Plan de diez años a contar desde la fecha de efecto del mismo.

III. Mejora transitoria de las aportaciones de la compañía.—En el caso de aquellas personas trabajadoras con fecha de ingreso en la Compañía anterior a la fecha de efecto de este Plan, que hubieran formalizado su adhesión al Plan durante el Período Inicial de Adhesión definido en punto I de esta disposición transitoria, la Compañía efectuará, durante el Período Inicial de Implantación del Plan, una aportación adicional determinada según se regula a continuación:

En primer lugar se determina la aportación total correspondiente al año 2003 que resulta de la suma de los importes del tramo obligatorio y, en el caso de aquellas personas trabajadoras con acceso al tramo voluntario que se hayan adherido al mismo, del tramo voluntario. En segundo lugar se multiplica el importe definido anteriormente por el tiempo de servicio que haya prestado la persona trabajadora desde su última alta con contrato de duración indefinida hasta la fecha de efecto del Plan (computándose dicho periodo en años enteros redondeados por defecto). La cantidad así obtenida se dividirá por diez, obteniéndose de esta forma el importe de cada aportación adicional anual que se mantendrá constante durante todo el Período Inicial de Implantación del Plan.

Para cada Participante, la aportación adicional cesará de forma definitiva en caso de producirse, por la causa que fuera, la interrupción de las aportaciones correspondientes previstas en el capítulo II de este Reglamento.

Las aportaciones al tramo voluntario serán tenidas en cuenta por la Compañía en la determinación de su mejora transitoria de aportación sólo si la adhesión a dicho tramo por el Participante se hubiera producido en el momento de su primera incorporación efectiva al Plan, y además ésta hubiera tenido lugar dentro del Período Inicial de Adhesión establecido en el punto I de esta Disposición Transitoria.

En el caso de que cesaran por cualquier causa las aportaciones al tramo voluntario, cesarán igualmente las mejoras transitorias que corresponderían por dichos importes. Cuando un Participante que hubiera cesado de aportar en el tramo voluntario, volviera a adscribirse a éste comenzando otra vez las aportaciones correspondientes, no se reanudaré mejora de aportación alguna por ese tramo voluntario de la aportación.

**18525** RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A., (Código de Convenio n.º 9003272), que fue suscrito, con fecha 26 de mayo de 2008, 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, 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, 3 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## XIX 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 exclusivamente a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle su actividad la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A., excepto los Centros que de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores decidan excluirse del mismo.

##### 2. *Vigencia y duración*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero del 2008, y su duración hasta el 31 de diciembre de 2008.

##### 3. *Ámbito personal*

El presente Convenio, afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, que estén incluidos dentro del ámbito territorial reflejado en el art. 1 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, si no 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 2008, 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 cuantificables 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

El personal con discapacidad reconocida tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo adecuados a su discapacidad, procurando que sean de su misma categoría profesional, en todo caso el salario se adecuará a lo previsto para los nuevos cometidos.

#### 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 3 años.

#### 11. Jornada y horario

La jornada anual será de 1.750 horas para 2008, 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 turno, 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 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 el número de horas de 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 complementarias, pero quedando supeditados a las necesidades de las obras en caso de paradas o puntas de trabajo.

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

Durante el disfrute de los descansos compensatorios, el trabajador/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 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 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 sus emolumentos, como si estuvieran trabajando.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen económico

##### 21. *Remuneraciones*

Las remuneraciones para el año 2008 serán las establecidas en el Anexo I, las cuales han sido incrementadas respecto a las del 2007 en un 2,75 %.

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 2008.

En el supuesto que el IPC real del 2008 supere el 2% se actualizarán los Anexos I, II y III y los arts. 23,24,25,26,27,30,32,34 y 36 del 2008 incrementándose con la diferencia que exceda de dicho 2% con efectos del 01/01/2008, abonándose la diferencia en un solo pago.

##### 22. *Gratificaciones extraordinarias*

Para el personal obrero regirán para 2008 las cantidades que figuran en el Anexo I.

##### 23. *Valores económicos de los retenes*

Día laborable: 12,16 €.  
Día festivo: 48,86 €.  
Por sábado y domingo: 109,70 €.  
Retén semanal (7 días): 143,85 €.

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 cubreturnos*

Día laborable: 12,16 €.  
Día festivo: 48,86 €.  
Por sábado y domingo: 109,70 €.  
Cubreturno semanal (7 días): 139,23 €.

##### 25. *Plus de turnos*

Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,09 €.

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: 1,09 €.

##### 27. *Dietas*

Importe diario dieta completa: 30,83 €.  
Suplemento 30 primeros días dieta completa: 10,28 €.  
Importe media dieta: 9,97 €.

Cuando exceda de los límites establecidos por la legislación vigente, las dietas y medias dietas, sin perder la condición de dietas y medias dietas, estarán sometidas a retención de I.R.P.F. y cotización a la seguridad social.

##### 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: 0,27 € 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 R.D. 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: 91,54 €.

### CAPÍTULO V

#### Revisión y mejoras sociales

##### 31. *Seguros*

El personal adscrito a este convenio tendrá derecho a las coberturas de seguro que se detallan a continuación si la contingencia se produce durante el período de alta en la empresa y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

**Seguro de vida:****1. Garantías para muerte.**

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: 3.500,00 €.

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 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: 31.000,00 €.

**2. Garantías para incapacidad permanente.**

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 31.000,00 €.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente 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: 31.000,00 €.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 6.800,00 €.

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 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, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tenga a su cargo un hijo con las circunstancias de discapacidad física o psíquica, o enfermedad congénita de larga duración, que suponga una discapacidad de entre el 33 % y el 65%, la empresa abonará una ayuda anual de 411 € y en los casos de discapacidad igual o superior al 65% la empresa abonará una ayuda anual de 719,25 €.

**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 20 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: 210,00 €.

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: 210,00 € 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.

**35. Natalidad**

Se establece premio de natalidad previa justificación de: 154,13 €.

**36. Antigüedad**

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose: 36,23 € por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla.

**37. Vacaciones**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutará 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 presta 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 de 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 las horas totales que corresponda, 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 a 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 el centro de que se trate, gestionará ante la propiedad la autorización para que dichos miembros puedan entrar en el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites del crédito horario al que hace referencia este artículo.

Los miembros del comité sólo podrán dirigirse al personal de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

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 medios 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 ó más 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 día 12.º de baja, siempre que el trabajador/a permanezca de alta en la empresa.

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.

#### 48. Política de igualdad

Las partes negociadores del Convenio acuerdan:

1. Negociar y en su caso acordar un Plan de Igualdad en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. La negociación deberá estar concluida antes de la finalización del año 2009.

3. La Comisión de Trabajo, estará compuesta por 3 miembros por cada una de las partes firmantes que podrán estar asistidas por un Asesor externo si lo consideran oportuno. Dicha Comisión de Trabajo se constituirá el próximo día 27 de octubre de 2008.

4. El Plan de Igualdad será ejecutado en los términos y plazos que establezca dicho Plan.

5. El alcance y contenido de los acuerdos se anexarán al Convenio Colectivo.

### ANEXO I

#### Condiciones obra Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.

2008

Categoría	Salario base mes (12)
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.089,00
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.012,99
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	920,91
Especialista .....	913,42
Peón .....	898,43
Plus transporte .....	69,89

#### Gratificaciones Extraordinarias (Grat. Junio y Navidad)

2008

Categoría	Importe
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.089,00
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.012,99
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	920,91
Especialista .....	913,42
Peón .....	898,43

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

### ANEXO II

#### Tablas de salarios anuales por todos los conceptos 2008

Grupo	Categorías	Salario - Euros
1	1. Ingeniero y licenciado .....	23.022,80
2	1. Peritos, técnico facul. Minas y t.N.T. ....	22.851,31
3	1. Jefes 1. <sup>a</sup> administrativos .....	18.746,26
	2. Jefes de taller .....	22.780,33
	3. Jefes organiz. 1. <sup>a</sup> delineante y dibujante proyectista	17.511,69
	4. Jefe laboratorio .....	15.364,22
4	1. Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo y organización .....	17.072,50
	2. Jefe de sección laboratorio .....	14.321,72
5	1. Delineante técnico organización 1. <sup>a</sup> .....	15.663,68
	2. Practicante y a.T.S. ....	14.748,99
	3. Maestro taller contraestrate .....	22.428,19
6	1. Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	15.550,93
7	1. Delineante técnico organización y administrativo 2. <sup>a</sup>	14.270,17
8	1. Telefonista .....	12.739,70
	2. Auxiliar administrativo y laborat. Calcador .....	12.739,70
	3. Reproductor planos .....	12.739,70
9	1. Aspirante .....	8.584,31
10	1. Encargado .....	20.419,72
11	1. Chofer camión .....	16.153,69
12	1. Chofer turismo, almacenero y conserje .....	16.090,50
13	1. Listero .....	14.374,78
14	1. Porter, ordenanza y vigilante .....	14.256,31
15	1. Oficial 1. <sup>a</sup> jefe equipo .....	19.100,53
	2. Pinche y aprendiz .....	8.400,00

### ANEXO III

#### Tabla horas extraordinarias año 2008

Categorías	Primeras - Euros	Segundas - Euros
Contraestrate .....	15,12	17,27
Encargado .....	14,64	16,48
Capataz .....	14,64	16,48
Jefe de equipo .....	13,68	15,09
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	13,31	14,87
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	12,70	13,40
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	12,25	12,47
Especialista .....	12,25	12,47
Peón .....	11,68	12,12

#### Personal administrativo y técnico de oficinas y obras

Aspirante admto. ....	8,07	8,67
Aux. Admto. Resp. Planos y calquista .....	11,02	11,69
Oficial admto. 2. <sup>a</sup> y delineante 2. <sup>a</sup> .....	12,55	12,81
Oficial admto. 1. <sup>a</sup> y delineante 1. <sup>a</sup> .....	13,09	13,34
Delineante y dibujante proyectista .....	14,67	14,92

### 18526

RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 6 de octubre de 2008, sobre delegación de competencias.

En fecha 13 de octubre de 2008 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 6 de octubre de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre delegación de competencias.