

se acordó la disolución de la mutualidad con efecto el 31 de enero de 2001 y solicitar a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones la designación como liquidador de la Mutualidad a la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras.

Por Orden del Ministerio de Economía, de 1 de febrero de 2001, se acuerda la revocación de la autorización para operar en todos los ramos a la entidad encomendándose la liquidación a la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras.

Por Orden Ministerial de 9 de abril de 2001 se declaró la disolución de oficio y se encomendó la liquidación de la entidad Mutualidad General de Correos y Telecomunicaciones, Entidad de Previsión Social, en liquidación, a la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras, cuyas funciones han sido asumidas por el Consorcio de Compensación de Seguros, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero.

Habiendo sido ultimado el proceso liquidatorio de la referida entidad, el Consorcio de Compensación de Seguros solicita la extinción y cancelación de la inscripción del Registro administrativo de entidades aseguradoras de la entidad Mutualidad General de Correos y Telecomunicaciones, Entidad de Previsión Social, en liquidación.

De la documentación que se adjunta, se desprende que se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre y en el Reglamento de desarrollo, así como del Reglamento de Mutualidades de Previsión Social.

En consecuencia y de conformidad con lo previsto en el artículo 28.5 del Texto Refundido, y a propuesta de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, he resuelto:

Declarar la extinción y consiguiente cancelación en el Registro administrativo de entidades aseguradoras, previsto en el artículo 74 del citado Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y desarrollado en el artículo 47 del Reglamento de Mutualidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, de la entidad, Mutualidad General de Correos y Telecomunicaciones, Entidad de Previsión Social, en liquidación, conforme a lo dispuesto en el artículo 28.5 de la citada Ley.

Contra la presente Orden Ministerial, que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 109 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, se podrá interponer con carácter potestativo recurso de reposición en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo con los artículos 116 y 117 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Asimismo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente a su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1.a), 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 12 de julio de 2007.—El Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda, P. D. (Orden EHA/3923/2004, de 22 de octubre), el Secretario de Estado de Economía, David Vegara Figueras.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15648 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A. (MASA), (Código de Convenio n.º 9003272), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, 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, 2 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

XVIII 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 2007, y su duración hasta el 31 de diciembre de 2007.

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, sino existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de Diciembre de 2007, para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

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

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

CAPÍTULO II

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

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

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

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

9. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo.

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

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 2007, 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 laborales: 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 retener 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 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 retener 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 hora 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 laborales se encuentre en situación pendiente de que la Empresa le asigne trabajo, por motivos organizativos de la misma, considerándose ello como «espera de acoplamiento».

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

CAPITULO IV

Régimen económico

21. *Remuneraciones.*—Las remuneraciones para el año 2007 serán las establecidas en el Anexo I, las cuales han sido incrementadas respecto a las del 2006 en un 2 % más 250 € año.

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 2007.

Si el IPC real del año 2007 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2008, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2007. Se exceptúan de esta revisión las cantidades que para el año 2007 hayan experimentado respecto a las del 2006, incrementos superiores al IPC previsto para el 2007,

22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Para el personal Obrero regirán para 2007 las cantidades que figuran en el Anexo I.

23. *Valores económicos de los retenes:*

Día Laborable: 11,59 €.

Día Festivo: 46,55 €.

Por sábado y domingo: 104,51 €.

Retén semanal (7 días): 140,00 €.

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 cubretornos:*

Día laborable: 11,59 €.

Día festivo: 46,55 €.

Por sábado y domingo: 104,51 €.

Cubretorno semanal (7 días): 132,64 €.

25. *Plus de turnos:*

Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,04 €.

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: 1,04 €.

27. *Dietas.*

Importe diario dieta completa: 30,00 €.

Suplemento 30 primeros días dieta completa: 10,00 €.

Importe media dieta: 9,70 €.

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 IRPF 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: 87,21 €

CAPITULO 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 y capital:

1. Garantías para muerte.

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

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: 24.000 €.

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 €.

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 €.

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

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 400 € y en los casos de discapacidad igual o superior al 65 % la empresa abonará una ayuda anual de 700 €.

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 años a los 19 años.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

Cantidad anuales por hijo: 200 €.

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: 200 € 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: 150 €.

35. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad previa justificación de: 150 €.

36. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose: 34,52 € por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla.

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

consolidados, a la entrada en vigor de este Convenio, como derecho adquirido.

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

Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

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

39. *Fiestas pagadas.*—Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario Convenio.

El personal que por exigencias del servicio tenga que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50 %.

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

ANEXO I

Condiciones obra Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.

2007

Categoría	Salario base mes (12)
Oficial 1. ^a	1.037,86 €
Oficial 2. ^a	965,44 €
Oficial 3. ^a	877,72 €
Especialista	870,58 €
Peón	856,30 €
Plus transporte	66,59 €

Gratificaciones Extraordinarias

(Grat. Junio y Navidad)

Categoría	Importe
Oficial 1. ^a	1.037,86 €
Oficial 2. ^a	965,44 €
Oficial 3. ^a	877,72 €
Especialista	870,58 €
Peón	856,30 €

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

ANEXO II

Tablas de salarios anuales por todos los conceptos 2007

Grupo	Categorías	Salario
1.1.	Ingeniero y licenciado	22.406,61 €
2.1.	Péritos, técnico facul. minas y T.N.T.	22.239,72 €
3.1.	Jefes 1. ^a administrativos	18.244,53 €
2.	Jefes de taller	22.170,64 €
3.	Jefes organiz. 1. ^a delineante y dibujante proyectista	17.043,00 €
4.	Jefe laboratorio	14.953,01 €
4.1.	Jefe 2. ^a administrativo y organización	16.615,57 €
2.	Jefe de sección laboratorio	13.938,41 €
5.1.	Delineante, Técnico organización 1. ^a	15.244,46 €
2.	Practicante y A.T.S.	14.354,24 €
3.	Maestro taller, contramaestre	21.827,93 €
6.1.	Oficial 1. ^a administrativo	15.134,73 €
7.1.	Delineante, Técnico organización y administrativo 2. ^a ..	13.888,25 €
8.1.	Telefonista	12.398,73 €
2.	Auxiliar administrativo y laborat. calcador	12.398,73 €
3.	Reproductor planos	12.398,73 €
9.1.	Aspirante	8.354,56 €
10.1.	Encargado	19.873,21 €
11.1.	Chofer camión	15.721,35 €
12.1.	Chofer turismo, almacenero y conserje	15.659,85 €
13.1.	Listero	13.990,05 €
14.1.	Portero, ordenanza y vigilante	13.874,75 €
15.1.	Oficial 1. ^a jefe equipo	18.589,32 €
2.	Pinche y aprendiz	8.000,08 €

ANEXO III

Tabla horas extraordinarias

Año 2007

Categorías	Primeras	Segundas
Contramaestre	14,40 €	16,45 €
Encargado	13,94 €	15,70 €
Capataz	13,94 €	15,70 €
Jefe de equipo	13,04 €	14,37 €
Oficial 1. ^a	12,68 €	14,17 €
Oficial 2. ^a	12,10 €	12,77 €
Oficial 3. ^a	11,67 €	11,88 €
Especialista	11,67 €	11,88 €
Peón	11,13 €	11,55 €
Personal administrativo y técnico de oficinas y obras:		
Aspirante admto	7,69 €	8,26 €
Aux. admto. resp. planos y calquista	10,50 €	11,14 €
Oficial admto. 2. ^a y delineante 2. ^a	11,95 €	12,20 €
Oficial admto. 1. ^a y delineante 1. ^a	12,47 €	12,71 €
Delineante y dibujante proyectista	13,97 €	14,22 €

15649 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el I Convenio colectivo de Safety Kleen España, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Safety Kleen España, S. A. (Código de Convenio n.º 9016632), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra por los 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, 2 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAFETY KLEEN ESPAÑA, S. A.

TÍTULO I

Derechos individuales

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio Colectivo, suscrito entre la empresa Safety Kleen España, S.A y los representantes de los trabajadores, será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Barcelona, Tarragona y A Coruña.

Igualmente los trabajadores de otros centros de trabajo, directamente o a través de sus representantes, podrán adscribirse al mismo mediante adhesión personal directa y expresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal fijo o eventual que preste servicios para la empresa, exceptuando del mismo al personal directivo que desarrolle funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día de la firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, previo registro en los correspondientes organismos administrativos competentes.

La duración de este convenio será de TRES AÑOS, el 2007 desde la firma, el 2008 y el 2009, siendo su primera renovación el 1 de enero de 2010.

La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio, forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, en tanto la Comisión negociadora del presente Convenio se reúna y acuerde el texto definitivo del Convenio Colectivo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones acordadas en el Convenio Colectivo de valor normativo, continuarán vigentes transitoriamente, hasta la subsanación que deba realizarse.

La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en los sucesivos se promulguen o acuerden.

Artículo 6. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato,

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización, distribución y racionalización del trabajo, así como el establecimiento de cualquier método de estudio o incremento de productividad o calidad de la prestación laboral, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, considerándose incardinadas en las facultades de dirección y de organización aquella, y recogidas explícitamente en el Real Decreto Ley 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores). Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.