

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

6465 *Resolución de 13 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.*

Visto el texto del XX Convenio colectivo de la empresa Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A. (Código de Convenio n.º 9003272), que fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2010, 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, 13 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XX 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 2009, y su duración hasta el 31 de diciembre de 2010.

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 2010, 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 2009 y 2010, 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 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 2009 serán las establecidas en el XIX Convenio incrementadas respecto a las del 2008 en un 1,4 %, las diferencias se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre del 2010, con la denominación de los conceptos revisados.

Las remuneraciones para el año 2010 serán las establecidas en el Anexo I, las cuales han sido incrementadas respecto a las del 2009 en un 1%.

Las cantidades reflejadas en los Anexos II, III y IV serán las vigentes para el 2010.

En el supuesto que el IPC real del 2010 supere el 1% se actualizarán los Anexos I, II, III y IV del 2010 incrementándose con la diferencia que exceda de dicho 1% con efectos del 01/01/2010, abonándose la diferencia en un solo pago.

22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Para el personal obrero regirán para 2010 las cantidades que figuran en el Anexo I.

23. *Valores económicos de los retenes:*

Día laborable: 12,33 euros.

Día festivo: 49,54 euros.

Por sábado y domingo: 111,24 euros.

Retén semanal (7 días): 145,86 euros.

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

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

24. *Valores económicos de los cubretramos:*

Día laborable: 12,33 euros.

Día festivo: 49,54 euros.

Por sábado y domingo: 111,24 euros.

Cubretramo semanal (7 días): 141,18 euros.

25. *Plus de turnos.*—Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,11 euros.

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: 1,11 euros.

27. *Dietas:*

Importe diario dieta completa: 31,26 euros.

Suplemento 30 primeros días dieta completa: 10,42 euros.

Importe media dieta: 10,11 euros.

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 euros 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 (B.O.E. 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 (B.O.E. 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: 92,82 euros.

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 euros

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 euros.

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 euros.

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 euros.

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

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 416,75 euros y en los casos de discapacidad igual o superior al 65% la empresa abonará una ayuda anual de 729,32 euros. Esta ayuda, a partir del 01/01/2010 se extiende a los trabajadores/as, además de a los hijos a cargo del trabajador/a, en ambos casos previa presentación del reconocimiento oficial de dichas discapacidades.

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 y a partir del 01/01/2010 desde 1 año a los 21 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 anual por hijo: 212,94 euros.

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: 212,94 euros 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 de: 156,29 euros.

35. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad previa justificación de: 156,29 euros.

36. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose: 36,74 euros 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 12º 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. *Plan de igualdad.*—Las partes negociadores del Convenio declaran:

La mesa de igualdad fue constituida el 27 de octubre de 2008, estando compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes que pueden ser asistidos por asesores externos si así se considera oportuno.

Que se han mantenido diversas reuniones, trasladándose propuestas que en la actualidad se encuentran en proceso de discusión y negociación.

Ambas partes manifiestas su clara voluntad de concluir la negociación antes de finalizar el primer semestre del 2010, emplazándose las partes para el próximo 18 de febrero de 2010. El Plan de Igualdad será ejecutado en los términos y plazos que establezcan las partes. El alcance y contenidos de los acuerdos se anexarán al Convenio Colectivo.

ANEXO I

Condiciones obra Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

Categoría	2009
	Salario base mes (12) (euros)
Oficial 1. ^a	1.104,25
Oficial 2. ^a	1.027,17
Oficial 3. ^a	933,80
Especialista	926,21
Peón	911,01
Plus transporte	70,87

Gratificaciones extraordinarias (grat. junio y Navidad)

Categoría	2009
	Importe (euros)
Oficial 1. ^a	1.104,25
Oficial 2. ^a	1.027,17
Oficial 3. ^a	933,80
Especialista	926,21
Peón	911,01

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

Categoría	2010
	Salario base mes (12) (euros)
Oficial 1. ^a	1.115,29
Oficial 2. ^a	1.037,44
Oficial 3. ^a	943,14
Especialista	935,47
Peón	920,12
Plus transporte	71,58

Gratificaciones extraordinarias (grat. junio y Navidad)

Categoría	2010
	Importe (euros)
Oficial 1. ^a	1.115,29
Oficial 2. ^a	1.037,44
Oficial 3. ^a	943,14
Especialista	935,47
Peón	920,12

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 2009

Grupo	Categorías	Salario (euros)
1.1	Ingeniero y Licenciado	23.843,01
2.1	Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	23.665,39
3.1	Jefes 1.ª Administrativos	19.413,08
2	Jefes de Taller	23.591,85
3	Jefes Organiz. 1.ª Delineante y Dibujante Proyectista	18.134,22
4	Jefe Laboratorio	15.909,73
4.1	Jefe 2.ª Administrativo y Organización	17.679,29
2	Jefe de Sección Laboratorio.	14.829,83
5.1	Delineante Técnico Organización 1.ª	16.219,93
2	Practicante y A.T.S.	15.272,42
3	Maestro Taller Contramaestre	23.227,09
6.1	Oficial 1.ª Administrativo.	16.103,13
7.1	Delineante Técnico Organización y Administrativo 2.ª	14.776,43
8.1	Telefonista	13.191,06
2	Auxiliar Administrativo y Laborat. Calcador	13.191,06
3	Reproductor Planos	13.191,06
9.1	Aspirante	8.886,63
10.1	Encargado	21.146,56
11.1	Chófer Camión	16.727,51
12.1	Chófer Turismo, Almacenero y Conserje	16.662,06
13.1	Listero.	14.884,80
14.1	Portero, Ordenanza y Vigilante	14.762,08
15.1	Oficial 1.ª Jefe Equipo	19.780,06
2	Pinche y Aprendiz.	8.736,00

Tablas de salarios anuales por todos los conceptos 2010

Grupo	Categorías	Salario (euros)
1.1	Ingeniero y Licenciado	24.081,44
2.1	Peritos, Técnico Facul. Minas y T.N.T.	23.902,04
3.1	Jefes 1ª Administrativos	19.607,21
2	Jefes de Taller	23.827,77
3	Jefes Organiz. 1ª Delineante y Dibujante Proyectista	18.315,56
4	Jefe Laboratorio	16.068,83
4.1	Jefe 2.ª Administrativo y Organización	17.856,08
2	Jefe de Sección Laboratorio.	14.978,13
5.1	Delineante Técnico Organización 1.ª	16.382,13
2	Practicante y A.T.S.	15.425,14
3	Maestro Taller Contramaestre	23.459,36
6.1	Oficial 1.ª Administrativo.	16.264,16
7.1	Delineante Técnico Organización y Administrativo 2.ª	14.924,19
8.1	Telefonista	13.322,97
2	Auxiliar Administrativo y Laborat. Calcador	13.322,97
3	Reproductor Planos	13.322,97
9.1	Aspirante	8.975,50
10.1	Encargado	21.358,03
11.1	Chófer Camión	16.894,79
12.1	Chófer Turismo, Almacenero y Conserje	16.828,68
13.1	Listero.	15.033,65
14.1	Portero, Ordenanza y Vigilante	14.909,70
15.1	Oficial 1.ª Jefe Equipo	19.977,86
2	Pinche y Aprendiz.	8.866,20

ANEXO III

Tabla horas extraordinarias. Año 2009

Categorías	Primeras – Euros	Segundas – Euros
Contraмаestре	15,33	17,51
Encargado	14,84	16,71
Capataz	14,84	16,71
Jefe de Equipo	13,87	15,30
Oficial 1. ^a	13,50	15,08
Oficial 2. ^a	12,88	13,59
Oficial 3. ^a	12,42	12,64
Especialista	12,42	12,64
Peón	11,84	12,29

Personal administrativo y Técnico de oficinas y obras

Categorías	Primeras – Euros	Segundas – Euros
Aspirante Admtvo.	8,18	8,79
Aux. Admtvo. Resp. Planos y Calquista	11,17	11,85
Oficial Admtvo. 2. ^a y Delineante 2. ^a	12,73	12,99
Oficial Admtvo. 1. ^a y Delineante 1. ^a	13,27	13,53
Delineante y Dibujante Proyectista	14,88	15,13

Tabla horas extraordinarias. Año 2010

Categorías	Primeras – Euros	Segundas – Euros
Contraмаestре	15,48	17,69
Encargado	14,99	16,88
Capataz	14,99	16,88
Jefe de Equipo	14,01	15,45
Oficial 1. ^a	13,64	15,23
Oficial 2. ^a	13,01	13,73
Oficial 3. ^a	12,54	12,77
Especialista	12,54	12,77
Peón	11,96	12,41

Personal administrativo y Técnico de oficinas y obras

Categorías	Primeras – Euros	Segundas – Euros
Aspirante Admtvo.	8,26	8,88
Aux. Admtvo. Resp. Planos y Calquista	11,28	11,97
Oficial Admtvo. 2. ^a y Delineante 2. ^a	12,86	13,12
Oficial Admtvo. 1. ^a y Delineante 1. ^a	13,40	13,67
Delineante y Dibujante Proyectista	15,03	15,28

ANEXO IV

Valores económicos de los capítulos IV y V del XX Convenio Colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.

Año 2010

23. Valores económicos de los retenes:
- Día laborable: 12,45 euros.
 - Día festivo: 50,04 euros.
 - Por sábado y domingo: 112,35 euros.
 - Retén semanal (7 días): 147,32 euros.
24. Valores económicos de los cubretornos:
- Día laborable: 12,45 euros.
 - Día festivo: 50,04 euros.
 - Por sábado y domingo: 112,35 euros.
 - Cubretorno semanal (7 días): 142,59 euros.
25. Plus de turnos: Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,12 euros.
26. Plus de nocturnidad: Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 1,12 euros.
27. Dietas:
- Importe diario dieta completa: 31,57 euros.
 - Suplemento 30 primeros días dieta completa: 10,52 euros.
 - Importe media dieta: 10,21 euros.
28. Desplazamientos: 0,28 euros por Km.
29. Plus transporte: 71,58 euros/mes
30. Tóxicos, penosos y peligrosos: 93,75 euros/mes
32. Ayudas Especiales:
- 33% al 65 %: 600,00 euros.
 - > 65 %: 900,00 euros.
33. Ayudas de Escolaridad: 215,07 euros.
34. Nupcialidad: 157,85 euros.
35. Natalidad: 157,85 euros.
36. Antigüedad: 37,11 euros.