

9636

RESOLUCIÓN de 13 de abril de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001392), que fue suscrito con fecha 13 de octubre de 1998, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de abril de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito, duración, absorción, compensación

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima».

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta empresa, sin distinción de sexo y raza.

Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio el personal directivo, delegados y los equivalentes a todos éstos por razón de sus funciones, así como cualquier otro trabajador perteneciente a la plantilla fija de la empresa, que podrá excluirse del ámbito del Convenio siempre que manifieste su deseo por escrito.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1998, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento, ante la autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año si no existiera denuncia expresa de alguna de las partes. La denuncia podrá presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo.

Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio, se mantendrá una primera reunión de las partes durante la primera quincena del mes de diciembre de 1999.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas cuantas mejoras que se establezcan en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio, disposición de superior rango o se establezca a través de cualquier otro sistema, excepto de lo que resulta de lo acordado

en el pacto de fecha 17 de abril de 1997, para el personal del Departamento de Fabricación de Barcelona.

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

Artículo 6. Modificación de condiciones.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. Normas generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, manteniendo la empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal.

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

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y, con su actitud positiva, deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la empresa.

Artículo 8. Plantilla de personal.

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo, con comunicación a los Comités de empresa y Delegados de personal, informando y entregándoles la documentación que estipula la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismo, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo se estará a lo que se determine por la jurisdicción social. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

Artículo 9. Categorías del personal.

Las categorías existentes en la empresa son:

Grupos:

Personal administrativo, técnico y subalterno:

1. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.
2. Peritos y Técnicos Industriales y Facultativos de Minas, Técnicos no titulados y titulados de grado medio no incluidos en otros grupos.
3. Jefe de primera Administrativo.
Jefe de Taller.
Jefe de Organización de primera.
Delineante Proyectista.
Jefe de Laboratorio.
4. Jefe de segunda Administrativo.
Jefe de Sección de Laboratorio.
Jefe de Organización de segunda.
Graduado Social en funciones.
Maestro Industrial en funciones.

5. Delineante de primera.
Técnico de Organización de primera.
Practicante y Ayudante Técnico Sanitario.
Maestro de Taller.
Contramaestre.
 6. Oficial de primera Administrativo.
Maestro de segunda de Taller.
 7. Delineante de segunda.
Técnico de Organización de segunda.
Oficial de segunda Administrativo.
Viajante.
Analista de Laboratorio de segunda
 8. Telefonista.
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio.
Auxiliares Técnicos de Organización Científica de trabajo.
Reproductor de Planos.
Reproductor Fotográfico.
Calcador.
 9. Aspirante.
Botones.
 10. Encargados.
 11. Chófer de camión.
 12. Chófer de turismo.
Almacenero.
Conserje.
 13. Listero.
 14. Chófer de motociclo.
Guarda Jurado.
Portero.
Ordenanza.
Vigilante.
Pesador y Basculero.
Dependiente de Economato.
- Personal obrero:
15. Oficial de primera Jefe de Equipo.
Oficial de segunda Jefe de Equipo.
Oficial de tercera Jefe de Equipo.
Oficial de primera Responsable.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.
 16. Especialista, Jefe de Equipo.
Especialista.
Especialista de Almacén.
Peón, Jefe de Equipo.
Peón.
Pinche.
Aprendiz.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, informando por escrito a los representantes del personal del centro afectado.

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

Artículo 10. *Período de prueba.*

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, de acuerdo con la categoría del puesto a cubrir, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el período de prueba propiamente dicho, que será:

- Peones y Especialistas: Quince días.
- Profesionales de oficio: Un mes.
- Subalternos: Un mes.
- Administrativos: Dos meses.
- Técnicos no titulados: Tres meses,
- Técnicos titulados: Seis meses.

Artículo 11. *Ascensos y promociones.*

Para el ascenso de categorías profesionales se estudiará en cada centro de trabajo fijo y permanente un sistema de promoción de concurso-oposición, reglamentado de la siguiente manera:

Para acceder a un puesto de trabajo susceptible de ser cubierto a través de ascenso o promoción, la empresa formalizará una convocatoria publicada en los tablones de anuncios, que recogerá los datos relativos al puesto a cubrir: Departamento, categoría, salario, tareas a realizar, requisitos necesarios, etc.; asimismo, recogerá dónde se han de entregar las solicitudes y en qué plazo, que será, como mínimo, de una semana.

Podrán participar todos los/las trabajadores/as que cumplan los requisitos solicitados por la empresa y que en cada caso sean determinados.

La oportunidad de acceso a la plaza se atenderá a los principios de igualdad y capacidad, sin distinción de raza ni sexo.

El/la aspirante deberá justificar con fotocopia del título o certificación acreditativa de su capacidad para el puesto, si éste así lo requiere.

La normativa a aplicar en el proceso a seguir en lo relativo a la selección es competencia de la empresa; no obstante, para garantizar la transparencia del mismo, participará un miembro del Comité de empresa para que conozca y constate la legitimidad del mismo.

Artículo 12. *Sistemas y métodos de trabajo.*

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la empresa podrá establecerlo ésta 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, comunicándolo a los trabajadores y al Comité de empresa o Delegados de personal del centro afectado, si los hubiese, sin que el no establecerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

En los centros que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización de trabajo, se establecerá una Comisión Paritaria de Centro de Trabajo, si no la hubiere, que estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de seis. La mitad de los componentes procederán de los representantes legales de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección de la empresa, a quien representarán.

En todo caso las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre medición y valoración de rendimiento o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la empresa y representantes del grupo de trabajadores afectados y, si persistiese el desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 13. *Jornada y horario.*

La jornada anual para 1998 y 1999 será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, distribuidas básicamente en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los cuadros horarios de los distintos centros de trabajo para que este fin se cumpla, salvo el personal perteneciente al Departamento de Fabricación de Barcelona, que se estará a lo dispuesto en el acuerdo celebrado el 17 de abril de 1997, entre la representación de la empresa y de los trabajadores para los años 1996, 1997, 1998 y 1999.

La empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma, con el acuerdo del Comité de empresa o Delegado de personal.

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.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes convienen en poner todas las medidas a su alcance para conseguir reducir al máximo el número de horas extraordinarias.

Horas extras por fuerza mayor: Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias serán abonadas según la tarifa adjunta, respetándose las condiciones más beneficiosas.

Artículo 15. *Fiestas.*

Se consideran días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

CAPÍTULO IV

Régimen económicoArtículo 16. *Política general.*

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

Artículo 17. *Remuneraciones.*

1. Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la empresa efectuará los siguientes aumentos:

1.1 Personal de oficinas: Con efectos de 1 de enero de 1998, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en 2 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1997, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

1.2 Personal de taller Barcelona: Con efectos de 1 de enero de 1998, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en 2 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1997, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

1.3 Personal de obras: Con efectos de 1 de enero de 1998, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en 2 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1997, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

2. Para todo el personal de la empresa, al que le corresponda percibirlo y durante el año 1998, permanecerán invariables las cuantías correspondientes a los conceptos de horas extraordinarias, kilometraje, plus dedicación mandos, ayuda escolar, dote matrimonio, dote nacimiento y ayuda minusválidos. En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

3. Para todo el personal de la empresa, las cantidades abonadas o conceptos aumentados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio que hayan sido pactadas individualmente o por grupos, cualquiera que sea el centro de trabajo, como absorbibles o a cuenta del Convenio, serán absorbidas y compensadas en su totalidad.

Igualmente permanecerán fijas las cantidades pactadas para un plazo determinado.

4. Los demás conceptos económicos: Dieta, media dieta, suplido, permisos, locomoción normal, asistencia, plus responsabilidad, etc., se incrementarán en el 2 por 100 para el año 1998. Para el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

5. El concepto kilometraje le corresponderá percibirlo al personal que utilice su vehículo particular al servicio de la misma y previa autorización de ésta.

En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 511 pesetas para el año 1998. En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior incrementadas en 2 por 100 para el año 1998.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado, siendo su devengo semestral.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 19. *Beneficios.*

Se establece una gratificación de beneficios pagadera con la nómina de febrero de 1998, por un importe de 24.780 pesetas para el año 1998.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la empresa percibirán la parte proporcional de esta paga.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 20. *Plus tóxico, penoso y peligroso.*

La empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias siguientes:

Oficial de primera: 66 pesetas/hora.

Oficial de segunda: 66 pesetas/hora.

Oficial de tercera: 66 pesetas/hora.

Peón y Especialista: 66 pesetas/hora.

Se respetarán, en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia socialArtículo 21. *Seguros de vida.*

1. Garantías por muerte:

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: Capital, 300.000 pesetas.

Seguros de accidentes:

Con independencia del seguro obligatorio de accidente, y como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías por muerte:

1.1 Muerte por accidentes o enfermedad profesional, durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza: 3.600.000 pesetas.

2. Garantías para incapacidad permanente:

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo «enfermedad profesional»: 3.600.000 pesetas.

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, Juzgado de lo Social, etc.) aplicado a una base de: 3.600.000 pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 1.100.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social:

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidente de trabajo, serán indemnizaciones a tanto alzado, según baremo de 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 Juzgado de lo Social, ya que, a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

Artículo 22. Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 57.090 pesetas anuales, estudiando cada caso individualmente e intentando, en la medida de lo posible, colaborar de una forma activa e incluso mejorar dicha cuantía. En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 23. Ayuda de escolaridad.

Se concede, en concepto de ayuda escolar, las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo desde los tres años a los diecisiete años.

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

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

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

Cantidades:

Por cada hijo: 24.505 pesetas.

Se abonará en la nómina de septiembre de 1998.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores que, contando con un año de antigüedad en la empresa, el 1 de septiembre de 1998, justifiquen estudios en centro oficial «cooficial en el Estado español». La cantidad anual será 24.505 pesetas, pagadera en el mes de septiembre de 1998, previo justificante de matrícula y asistencia.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 24. Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 17.945 pesetas para el año 1998, previa presentación del libro de familia.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 25. Plus de turnos.

Importe hora normal trabajada: 128 pesetas.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 26. Plus nocturnidad.

Importe hora normal trabajada: 145 pesetas.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 27. Natalidad.

Se establece premio de natalidad de 8.978 pesetas por hijo para el año 1998, previa presentación del libro de familia.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 28. Antigüedad.

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 4.601 pesetas.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 9.202 pesetas.

Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 13.803 pesetas.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 18.404 pesetas.

Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 23.005 pesetas.

Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 27.606 pesetas.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 29. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutará un total de veintidós días laborables, en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal con cinco años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

De mutuo acuerdo, individualmente y en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas ya existentes.

En el caso de que al inicio de las vacaciones el trabajador estuviera desplazado fuera de su centro de trabajo, se le abonarán los gastos de ida y vuelta a su delegación, previa justificación de haber realizado el mismo.

Artículo 30. Recuperación de fiestas.

La recuperación de festivos añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales-locales) se efectúan según las necesidades de cada obra, de acuerdo entre la empresa y los Comités de empresa o Delegados de personal.

Artículo 31. Fiestas pagadas.

Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario Convenio. El personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre, percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50 por 100. De igual forma, se abonarán los días Jueves Santo y Viernes Santo, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

En el año 1999 se aplicará el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 32. Revisiones médicas.

La empresa efectuará las gestiones oportunas para que, al menos una vez al año, se efectúe por los organismos competentes o a través del servicio médico de empresa una revisión médica con carácter general y, cada tres-seis meses para los casos de mayor riesgo profesional.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la compañía, tanto eventual como en formación y prácticas, debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

Artículo 33. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; las normas complementarias de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, aplicables a los trabajadores de empresa de montaje y auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

Artículo 34. Condición más beneficiosa.

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

Artículo 35. Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta horas.

Artículo 36. *Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento.*

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio se constituirá una Comisión Mixta, integrada por cinco representantes del Comité y otros cinco de la Dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la empresa y sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observación de lo pactado, y se reunirán cuatrimestralmente o en casos excepcionales que se puedan presentar.

Artículo 37. *Contratación. Medidas para el fomento del empleo.*

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con carácter general y en base al carácter dispositivo que otorga a los Convenios Colectivos para esta modalidad contractual, se podrá concertar:

Para las provincias de Barcelona, Asturias, Sevilla, Tarragona y Valencia, por un plazo máximo de trece meses y medio, dentro de un período de dieciocho, al tenerlo acordado así el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, en su artículo 32, apartado d); en el de Asturias, en su disposición adicional segunda; en el de Sevilla, en su artículo 11.3; en el de Tarragona, en su artículo 22, y en el de Valencia, en su artículo 43.

Para las provincias de Cádiz, Madrid y Vizcaya, por una duración máxima de doce meses, en un periodo de dieciocho, al tenerlo acordado así, en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de esas provincias, en sus artículos 39, 18 bis y 32, respectivamente.

Artículo 38. *Salud laboral.*

La empresa estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 39. *Incremento año 1999.*

Para el año 1999, y con efectos automáticos de 1 de enero del citado año, todos los conceptos económicos se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar el IPC real correspondiente al año 1998, tomando como referencia el establecido a 31 de diciembre de 1998 a nivel estatal.

Con respecto a las horas extraordinarias, en el año 1999 se incrementarán en el IPC real correspondiente al año 1998, tal y como se indica anteriormente, más 1,5 por 100.

HORAS EXTRAS V CONVENIO COLECTIVO CYMI

A partir 1 de enero de 1998

	Pesetas
Personal administrativo y técnico	
TNT	1.680
Jefes de Equipo Delineantes y Taller	1.450
Delineantes Proyectistas	1.400
Oficiales primera Administrativos	1.225
Oficiales primera Delineantes	1.225
Oficiales segunda Administrativos	1.050
Oficiales segunda Delineantes	1.050
Reproductor	1.030
Auxiliares Administrativos	1.030
Delineante Calquista	1.030

Personal de Obras y Taller

Contraamaestre	1.598
Encargado	1.475
Jefe de Equipo	1.450
Oficial de primera	1.350

	Pesetas
Oficial de segunda	1.125
Oficial de tercera	1.100
Especialista	1.100
Peón y Subalternos	1.000

PAGAS EXTRAS V CONVENIO COLECTIVO CYMI

A partir 1 de enero de 1998

	Obra	Taller
Jefe de Equipo	131.562	136.866
Oficial primera	131.562	131.990
Oficial segunda	129.720	130.215
Oficial tercera	127.635	130.023
Especialista	127.635	130.023
Peón y Subalternos	125.542	130.023

V CONVENIO CYMI

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario

A partir 1 de enero de 1998

Grupo	Categoría	Salario
1	Ingeniero y Licenciado	1.946.646
2	Peritos, Técnicos Facul. Minas y TNT	1.751.974
3	Jefes primera Administrativos	1.751.974
	Jefes de Taller	1.713.048
	Jefes Organización primera, Delineante y Jefe de Laboratorio	1.595.364
4	Jefe segunda Administrativo y Organización	1.557.319
	Jefe Sección de Laboratorio	1.518.385
5	Delineante, Técnico Organización primera	1.479.454
	Maestro Taller y Contraamaestre	1.852.748
6	Oficial primera Administrativo	1.440.523
7	Delineante, Técnico Organización y Administrativo segunda	1.421.055
8	Telefonista	1.323.720
	Auxiliar Administrativo y Laboratorio, Calcador, Reproductor Planos	1.284.785
9	Aspirante	952.560
	Botones	952.560
10	Encargado	1.821.507
11	Chófer camión	1.307.035
12	Chófer turismo, Almacén y Conserje	1.293.131
13	Listero	1.251.416
14	Oficial primera, Jefe de Equipo	1.751.981
	Oficial primera Responsable	1.708.220
	Oficial primera	1.557.319
	Oficial segunda	1.529.506
	Oficial tercera	1.523.947
15	Especialistas, Peón	1.476.670
16	Pinche	952.560
	Aprendiz	952.560

Nota: Estas tablas salariales incluyen gratificaciones, beneficios, salarios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas. En las obras o centros donde existan pactos o condiciones económicas especiales, serán respetadas en sus propios términos, con los incrementos previstos en el artículo 17 de este Convenio.

Las contrataciones en las obras existentes en la fecha de la firma de este Convenio se efectuarán de acuerdo con los pactos o condiciones generales existentes en dichos centros.